



ВІСНИК

Національної академії Державної прикордонної служби України

Електронне наукове фахове видання

Засновник: Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

Рік заснування: 2009

Періодичність: 5 разів на рік

Фахова реєстрація у ВАК України: Постанова № 2-05/5 від 18.11.2009



Випуск 5

2012

м. Хмельницький

***Рекомендовано до публікації рішенням ученої ради Національної академії
Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
від 30 листопада 2012 року, протокол № 5***

Галузь науки: педагогічні, психологічні науки

Мова видання: українська, російська

Головний редактор: д-р пед. наук, доц. Діденко О. В.

Заступник головного редактора: канд. пед. наук, проф. Балашов В. О.

Відповідальний секретар: канд. психол. наук, снс Андрощук О. Ю.

Члени редколегії:

педагогічні науки:

д-р пед. наук, проф. Галімов А. В., д-р пед. наук, проф. Гушулей Й. М., д-р пед. наук, проф. Поліщук В. А., д-р пед. наук, проф. Руснак І. С., канд. пед. наук, доц. Морозов С. М., канд. пед. наук, доц. Полюк В. С., канд. пед. наук, снс Торічний О. В.

психологічні науки:

д-р психол. наук, проф. Волобуєва О. Ф., д-р психол. наук, проф. Матеюк О. А., д-р психол. наук, проф. Москалець В. П., д-р психол. наук, проф. Потапчук Є. М., д-р психол. наук, проф. Сафін О. Д., д-р психол. наук, проф. Томчук М. І.

Адреса редакції: Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29003

Тел.: (0382) 65-05-93

E-mail: anlena_km@mail.ru

ЗМІСТ

Педагогічні науки

Бачинська Н. Я.

Роль міжпредметних зв'язків у формуванні соціокультурної компетенції студентів мовних спеціальностей засобами англійського фольклору

Бухальська С. Є.

Розвиток інформаційно-комунікаційної складової педагогічної компетентності викладачів у системі методичної роботи медичного коледжу

Величко Н. О.

До проблеми прогнозування працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах харчової промисловості

Галімов А. В.

Комплексна методика підготовки майбутніх офіцерів напрямку “Охорона та захист державного кордону” в умовах інноваційних технологій

Глушок Л. М.

Зміст та структура навчальних планів і програм підготовки бакалаврів освіти раннього дитинства в університетах Австралії

Горбатюк Р. М., Рутило М. І., Брездень Т. І.

Формування інформаційно-комунікаційної культури майбутніх фахівців в галузі комп'ютерних технологій

Джуринський П. Б.

Компоненти підготовленості до здоров'язбережувальної професійної діяльності майбутніх учителів фізичної культури

Ковтун О. В.

Формування процесуально-інформаційних умінь професійного мовлення у майбутніх авіаційних операторів

Король С. В.

Навчання лексичного аспекту іншомовного мовлення студентів-філологів

Лоїк Г. Б.

Активізація самостійної пізнавальної діяльності студентів як педагогічна умова формування фахової компетентності майбутніх менеджерів туризму засобами інформаційних технологій

М'ясковський М. Є.

Проблема забезпечення якості шкільної освіти в сучасному освітньому процесі (австрійський досвід)

Назарко І. С.

Вивчення хімії на базі дистанційних технологій як засіб оптимізації навчання студентів технічних спеціальностей

Николайчук Л. А.

Выбор и использование аутентичных материалов в процессе обучения аудированию на уроках английского языка

Орловська О. В.

Нетрадиційні методи комунікативно-орієнтованого навчання студентів-філологів англійської мови у вищому навчальному закладі

Решетник С. М.

Професійна підготовка майбутніх офіцерів до службової діяльності у внутрішніх військах Міністерства внутрішніх справ України як професійна і педагогічна проблема

Соболь Н. М.

Інтерактивні технології навчання у підготовці перекладачів у вищих начальних закладах

Токарчук О. М.

Формування професійної математичної компетентності: результати експериментального дослідження

Трифорова О. С.

Діагностика рівнів сформованості мовно-мовленнєвої особистості дітей старшого дошкільного віку

Чернова С. В.

Комунікативна компетентність офіцерів-прикордонників як чинник підвищення ефективності виконання ними службових завдань з охорони державного кордону

Шарана Г. Ф.

Рефлексія страху як основна детермінанта особистісної неповноцінності

Шуба А. В.

Педагогічні умови застосування інтерактивних технологій у процесі формування професійної компетентності майбутніх перекладачів у вищому навчальному закладі

Яворська Г. Х.

Методика підвищення рівня пізнавальної активності майбутніх офіцерів міліції у процесі навчання у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України

Ягунов В. В., Кришталь М. А.

Педагогічна техніка викладачів військово-спеціальних дисциплін

Янковець А. В.

Особливості застосування сучасних систем машинного перекладу в умовах підготовки майбутніх перекладачів у вищому військовому навчальному закладі

Психологічні науки

Андрошук О. Ю.

Професійна компетентність як невід'ємна складова готовності майбутнього офіцера-прикордонника до професійної діяльності

Аршава І. Ф., Амінієва Я. Р.

Сучасний стан дослідження проблеми подолання особистістю складних життєвих ситуацій

Аршава І. Ф., Кутовий К. П.

Комп'ютерна діагностика емоційної стійкості людини, яка працює в екстремальних умовах професійної діяльності

Басинський А. М.

Модель психологічної підготовки підрозділів спеціального призначення органів внутрішніх справ до діяльності в екстремальних умовах

Булаєвська О. В.

Характеристика складових професійного спілкування середнього медичного персоналу в ситуаціях невідкладної допомоги

Воєдило А. А.

Еталон індивідуальних морально-психологічних якостей політичного лідера в уявленні студентів Львівського національного університету імені Івана Франка

Гордієнко-Митрофанова І. В.

Програма реалізації моделі організації дидактичних ігор-маніпулятивів у навчальному процесі загальноосвітньої школи

Данько О. В.

Професійне самовизначення як предмет наукового дослідження у психології

Діденко О. В.

Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної (корпоративної) культури офіцера-прикордонника

Дроздов О. Ю.

З досвіду використання асоціативного методу при вивченні геополітичної свідомості

Іващенко А. С.

Психологічні чинники міжособистісних стосунків у молодих подружніх парах

Ігумнова О. Б.

Індивідуальні та особистісні властивості студентів з негативними психічними станами

Калюжний В. О.

Складові моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих

Карчевський І. Р.

До проблеми професійного вигорання офіцерського складу військових формувань силових відомств України

Ковальчишина Н. І.

Підготовка парламентарів-правоохоронців: концептуальні підходи

Ковальчишина С. В.

Психологічні особливості виявів професійної деструкції у слідчих органів внутрішніх справ на етапі професіоналізації

Марчук Л. М.

Асертивність як комплексна інтегральна характеристика особистості

Нагула О. Л.

Батьківська компетентність як чинник психічного розвитку дитини

Олександренко К. В.

Роль соціально-перцептивних механізмів у розвитку професійної комунікативної діяльності майбутніх фахівців міжнародних відносин

Петренко Т. М.

Невербальні засоби спілкування як аспект імпліцитної діагностики особистісних характеристик

Радчук Г. К.

Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості

Семенова Ю. С.

Теоретико-методологічний аналіз поняття психотравма

Томчук М. І.

Психологічні особливості розробки підручника для вищих навчальних закладів

Томчук М. І.

Психологічні особливості формування команд в організаціях Міністерства внутрішніх справ

Шевченко О. М.

Формування особистісної компетентності старшокласників

Шевчук Г. Й.

Особливості сприйняття телевізійної інформації жіночою аудиторією

Щербан Т. Д.

Проблема копінга в умовах професійно-стресових ситуаціях управління

Яцина О. Ф.

Проблема внутрішньої свободи в контексті проблематики психології сім'ї

Вимоги до публікацій

ПРОБЛЕМА КОПІНГА В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНО-СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ УПРАВЛІННЯ

УДК 159.922: 35.083.1

Т. Д. Щербан

Сьогодні в нашому суспільстві проблема професійного стресу вже впродовж декількох десятиків років є предметом пильної уваги вчених. З одного боку, професійний стрес впливає на ефективність виконуваної діяльності, але, з іншого боку, що становить для нас особливу важливість, впливає на стан суб'єкта праці, його фізичне й психологічне здоров'я та самопочуття, а також успішність особистості у процесі опанування вимог професії в цілому.

Сучасний контекст роботи диктує підвищені вимоги до ресурсів особистості співробітника в різних професійних сферах. При цьому вираженість та якість професійного стресу залежить від спеціалізації людини, особливостей емоційно-вольової, мотиваційної сфер особистості, а також від ситуаційного контексту праці. Отже, метою статті є теоретичний аналіз проблеми копінга в умовах професійно-стресових ситуаціях управління.

Проблемі стресогенних чинників та їх впливу на працездатність людини, адаптації особистості до умов професійної діяльності присвячено багато робіт у вітчизняній науці. Однак, проблема професійного стресу на сьогоднішній день не знижує своєї актуальності в силу високої економічної динаміки, розвитку виробничої сфери, а також підвищення вимог до суб'єкта цієї діяльності тощо.

А. Леонова у межах структурного підходу до вивчення професійного стресу визначає професійний стрес як “комплекс явищ, пов'язаних із підвищеними вимогами до адаптаційних ресурсів людини та їх деструктивними наслідками під впливом чинників, притаманних як конкретній трудовій ситуації, так і професійному життю людини в цілому”. Отже, професійний стрес є системним утворенням, охоплює особливі вимоги професійного середовища, які ведуть до негативних наслідків.

Тривалий стрес має сильний вплив на особистість і навіть може викликати в неї різноманітні захворювання [5]. Найбільш глибокими деструктивними змінами в особистості є: психічне виснаження, десоціалізація, специфічні форми професійно-особистісних деформацій [4].

За умов емоційно неприємної робочої ситуації стрес поширюється і на позаробочий час, тобто існує “післядія”, яка не компенсується в години дозвілля і має пролонгований характер [5]. У зв’язку з цим проблема наслідків професійного стресу виходить за межі власне професійного середовища й охоплює всю життєдіяльність особистості. Дослідження свідчать, що розвиток стресу корелює з такими змінними як фізичний стан, вживання алкоголю, рівень задоволеності від роботи, а також життям у цілому.

Оскільки вплив професійного стресу на особистість є значним, то А. Леонова пропонує кілька рівнів його аналізу: аналіз стресової ситуації як основної причини розвитку стресу (макрорівень); аналіз суб’єктивної оцінки стресової ситуації людиною та її досвід у подоланні стресу (“аналіз проміжних змінних”); аналіз механізмів адаптації психофізіологічних ресурсів (“мікроаналіз”) [4].

У контексті цієї роботи інтерес для нас становлять перші два рівні, тобто стресові ситуації як потенційне джерело стресу, оцінка їх суб’єктом та процес подолання. У цілому професійний стрес може розумітися не лише як “стан суб’єкта, що виникає при різних ускладненнях ситуації”, але й як “комплекс причин і чинників, що викликають підвищену напруженість діяльності та ускладнюють вирішення поведінкових завдань” [4, с. 76]. Отже, виникає проблема професійних стресорів як основних причин виникнення і розвитку стресу в умовах професійної діяльності.

Серед характеристик професійних стресорів виокремлюють такі ж змінні, як і щодо інших груп – невизначеність, новизна, незвичність, неоднозначність, неконтрольованість, неможливість прогнозу тощо. При цьому наявність щоденних стресорів в умовах виробничого середовища, накопичуючись, призводить до погіршення трудових показників, збільшення нещасних

випадків, ускладнення процесу спілкування, а також зумовлює невихід на роботу, характеризується в цілому зниженою задоволеністю працею.

Необхідно підкреслити, що особлива роль у вивченні професійних стресорів повинна бути відведена соціальному контексту. Незважаючи на те, що типовими стресовими ситуаціями, пов'язаними з роботою є: вихід на пенсію, початок нової роботи, втрата роботи тощо, одна і та ж ситуація може по-різному оцінюватися працівником. Наприклад, відставка може викликати сильну депресію у того, хто любить свою роботу, однак буде радісною подією для того, хто оцінював свою роботу як непосильну працю.

Основними фізичними чинниками, що є причиною професійного стресу, вважаємо бруд, шум, пил, необхідність працювати в умовах високих або низьких температур, ступінь освітленості приміщення тощо. Крім цього, існує низка психосоціальних чинників, які впливають на рівень професійного стресу.

Міжособистісні конфлікти з іншими співробітниками, проблеми з керівництвом або підлеглими складають пласт стресорів, пов'язаних з проблемами комунікації особистості. Рольова невизначеність, невпевненість у завтрашньому дні, брак інформації або, навпаки, інформаційні перевантаження також є поширеними причинами професійного стресу.

На виникнення і розвиток професійного стресу впливають особливості професійної діяльності: великий обсяг виконуваних робіт, нестабільний графік роботи, необхідність прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу або невизначених ситуаціях, загальний темп і динаміка нововведень в організації, неможливість кар'єрного зростання тощо. Отже, ми визначили, що існує комплекс професійних стресорів, здатних вплинути на стан суб'єкта праці, а також на ефективність виконуваної ним діяльності.

Багато зарубіжних та вітчизняних авторів підкреслюють важливість вивчення людей, зайнятих в управлінській діяльності. При цьому особливу актуальність такі дослідження набувають у процесі забезпечення ефективності діяльності у сфері економіки, у галузі управлінської кар'єри та плануванні виробничого розвитку. Професійна діяльність керівників у сучасному

суспільстві має величезне значення не лише для самореалізації особистості, але й економічного зростання в цілому, що є особливо важливим у динаміці розвитку. Перш за все, на наш погляд, необхідно визначити, хто ж такий керівник і яке місце він займає в системі управління, як це поняття співвідноситься з поняттями “менеджер” і “керівник”.

На цю проблему існує декілька точок зору. Так, Т. Кабаченко відзначає, що у процесі здійснення управлінської діяльності керівник залучається до управлінської взаємодії різних підструктур організації [3]. А. Філіппов вказує на те, що мета управлінської діяльності – оптимальний режим роботи різних систем управління. Важливим компонентом цієї системи, на думку автора, є людина, що займає певну посаду і наділена правами й обов’язками. Одна з основних функцій управління пов’язана з доведенням рішення до виконавців; генератором рішень і відповідальним за їх виконання є управлінець (керівник) [8]. Ю. Синягин і О. Кобелева відзначають, що особистість керівника являє собою динамічну структуру, включену в “активні взаємозв’язки і взаємодії в якості суб’єкта життя, діяльності та спілкування” [6, с. 53].

А. Філіппов пише про те, що керівництво – “різновид управлінської діяльності, її компонент, пов’язаний з організацією співпраці людей в керованих системах” [8, с. 97]. На думку Т. Базарова і Б. Єр’оміна управління – “процес координації різних діяльностей з урахуванням їх цілей, умов виконання, етапів реалізації” [7, с. 93]. В. Толочек робить висновок, що керівництво є більш вузьким поняттям стосовно управління й однією з його функцій. Однак, як зазначає автор, у компетенцію керівництва входять усі функції управління. Керівник є синонімом поняття управлінець [8].

Г. Михайлов зазначає, що керівник, незалежно від рівня системи управління, є першою особою організації та визначає продуктивність і цілі діяльності всього колективу, підбирає кадри, відповідальний за психологічний клімат в колективі тощо. На проблемі відповідальності керівника за створення клімату, необхідного організації, акцентують увагу і Т. Базаров та Б. Єр’омін,

відзначаючи при цьому, що багато в чому його зумовлює моральна позиція керівника [7, с. 70].

Е. Романова, аналізуючи професіограми, вводить окреме поняття “менеджер” і “управлінець” (поняття “керівник” вживається як синонім). Вона пише, що менеджер – це керівник, завідувач, директор, керуючий, управлінець. Робота менеджера передбачає роботу з іншими людьми, планування діяльності організації, взаємодію з персоналом та іншими установами, розробку бізнес-плану та його реалізацію, керівництво й оцінку роботи підлеглих тощо.

В. Розанова відзначає, що поняття “керівник”, “управлінець”, “менеджер” є синонімами і пропонує таку класифікацію управлінських рівнів:

- 1) технічний рівень (управління нижчої ланки);
- 2) управлінський рівень (управління середньої ланки);
- 3) інституційний рівень (управління вищої ланки).

Автор пише про те, що керівники вищої ланки є відповідальними за прийняття важливих організаційних рішень, їх робота пов’язана з високим напруженням та інтенсивністю праці, вони здійснюють планування і прогнозування розвитку компанії. Керівники середньої ланки, на думку автора, підпорядковані вищій ланці управління, здійснюють координацію і контроль за виконанням роботи нижчих за рангом працівників, відповідальні за соціально-психологічний клімат, мотивацію працівників, а також беруть участь у процесі управління.

Опираючись на роботи Т. Кабаченко, А. Філіппова, В. Толочек, Г. Михайлова, ми розглядаємо керівника як посадову особу, офіційно наділену основними правами й обов’язками, який функціонує в системі управлінської діяльності. Керівник являє собою відповідальну особу організації, залучену у різні сфери функціонування організації. Поняття “керівник” і “управлінець”, на наш погляд, є синонімами. Середній і вищий менеджерський склад відповідає, на нашу думку, керівникам середньої і вищої ланки.

Основним об’єктом управління, на думку А. Філіппова, є організація, складність структури якої безпосередньо пов’язана з управлінською діяльністю

[8]. У процесі своєї роботи керівник, на думку Т. Кабаченко, залучений у “різноманітні типи” діяльності – творчу, розумову, складну, що вимагає високої кваліфікації, є надзвичайно відповідальним. Автор стверджує, що діяльність керівника вимагає тривалої професійної підготовки [3, с. 28–29]. Т. Кабаченко також відзначає, що керівники стикаються з проблемними ситуаціями, які мають характер невизначеності й неоднозначності. На думку автора, кількість таких ситуацій близько сорока, до яких відносить: конфлікти, позаштатні ситуації, аварії, недопоставки сировини, відсутність документів тощо. Вона вказує на те, що невизначеність є важливим чинником ускладнення діяльності і наслідком як нестачі інформації, так і її надлишку [3].

До основних особливостей управлінської діяльності В. Толочек відносить невизначеність виникнення різних виробничих ситуацій і проблему рольової та функціональної невизначеності. Раніше ми у своїй роботі вказували на те, що невизначеність і неоднозначність ситуації є однією з основних характеристик стресогенних подій.

Самі керівники відзначають важливість прийняття рішень різного рівня, особливо за різних умов діяльності, яка змінюється. Для ефективної роботи, за їх оцінками, необхідним є знання нормативних документів, прагнення брати на себе відповідальність за прийняття рішення, раціональне використання робочого часу, вміння ставити нестандартні завдання тощо.

Найбільш повно проблема прийняття управлінських рішень викладена в працях А. Карпова. Автор проаналізував і систематизував різні аспекти, пов’язані з проблемою прийняття рішень у межах професійної управлінської діяльності. Відзначаючи особливості прийняття рішень в умовах складних ситуацій, автор підкреслює, що такі ситуації характеризуються високою невизначеністю, наявністю множинних критеріїв для зіставлення та наявністю неоднозначних альтернатив, дефіцитом часу, високим ступенем відповідальності.

А. Карпов відзначає, що вироблення і прийняття рішень виступають в якості основних функцій управлінської діяльності, які, у свою чергу, залежать,

від суб'єкта управлінської діяльності (керівника). Однак, як зазначає автор, спостерігається закономірність в униканні необхідності прийняття рішень керівниками, тобто вони оцінюють необхідність прийняття рішень як небажану, що, у свою чергу, викликає в них стан підвищеної напруженості. Беручи до уваги той факт, що вироблення і прийняття рішень виступає в якості центральної складової управлінської діяльності, можна зробити висновок про те, що керівники перебувають у стані постійного стресу.

Піднімаючи проблему особливостей управлінської діяльності, Г. Михайлов зазначає, що ця діяльність висуває різні вимоги на різних рівнях ієрархії керівництва. Так, на думку автора, для керівників первинного рівня важливими є професійні навички (знання і навички за фахом), для керівників середньої ланки – соціальні навички, для вищої ланки – концептуальні навички.

Узагальнюючи вищесказане, можна зробити висновок про те, що професійна діяльність керівників пов'язана з досить стресовими умовами роботи. Керівникам доводиться функціонувати в ситуаціях невизначеності, несподіванки, приймати рішення при дефіциті часу і колосальному інформаційному навантаженні, а також бути відповідальними за прийняття цих рішень та здійснювати контроль за їх виконанням. Усе це призводить до того, що управлінська діяльність висуває цілу систему вимог до особистісних та професійноважливих якостей суб'єктів управління.

У зв'язку з актуальністю досліджень у сфері організації й управління, особливої ролі набуває система вимог до керівників та психологічні чинники їх становлення [6]. Так, зокрема, Г. Михайлов підкреслює, що посада керівника висуває цілий комплекс вимог. Для ефективної і продуктивної професійної діяльності суб'єкт цієї діяльності повинен, на думку автора, узгодити індивідуальні, психофізіологічні та особистісні якості з її умовами та вимогами. Професійно важливі якості – “індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння” [9, с. 66].

Критеріями управлінських якостей, на думку І. Дадіверіна і М. Розенбаума, є: знання роботи та своєчасність її виконання, рівень

адміністративного та професійного керівництва, творча діяльність, ділові якості, вміння працювати з людьми, а також високі моральні якості. Посада керівного складу являє собою комплекс вимог щодо особистісних, професійних та моральних параметрів.

Оцінюючи ідеального керівника, Ю. Синягин, О. Кобелева виокремлюють такі якості, як: ініціативність, енергійність, мобільність у прийнятті рішень, готовність брати відповідальність, здатність працювати в умовах економічних криз [6]. М. Сікач і І. Вегечук торкаються проблеми самосвідомості керівника і формування його “Я-концепції”. Дослідники вважають, що “Я-концепція” має безпосередній вплив на прийняті рішення і дії керівника і приходять до висновку, що неадекватна самооцінка гальмує розвиток особистості, і, як наслідок, позначається на зниженні ефективності діяльності керівника. Є. Молл підкреслює особливе значення високого особистісного розвитку керівника, зазначає, що високій посаді повинен відповідати високий рівень особистісного розвитку керівника.

О. Дейнеко вважає, що для ефективної управлінської діяльності потрібними є специфічні особистісні якості керівника. У його роботі важливі організаторські, наукові, педагогічні здібності, певні риси характеру, такі як чесність, активність, ініціативність, широта поглядів, стійкість, професійна спрямованість, загальна інтелектуальна культура, а також індивідуальні особливості – емоційна стійкість, уважність, критичність мислення, творча уява, сила і рухливість нервових процесів. Окрім цього, автор визначає широкий репертуар ділових, організаторських якостей, систему вимог до рівня культури керівника.

В. Тольська вказує на дві найважливіші якості керівників: здатність прийняття рішень і здатність виконання рішень. Автор пропонує низку характеристик, які забезпечують здатність до ефективного прийняття рішень. До них вона відносить здатність до аналізу ситуації, планування, здатність до прогнозу, прийняття відповідальності на себе. Для виконання рішень, на її думку, важливими якостями є вміння діяти за інструкцією, прораховувати всі

можливості та ресурси, доводити почате до кінця, виконувати завдання в термін, уміння діяти в умовах, що змінюються, тощо.

Аналіз експериментальних даних доводить, що для ефективної діяльності керівник повинен мати високий інтелект, креативність, уміння впливати на інших, у нього повинна бути впевненість у собі, уміння переконувати, самовладання в екстремальній ситуації, уміння керувати своїми емоціями, здатність до тривалої напруженої роботи, уміння включатися в нову діяльність тощо. Автори підкреслюють, що ці якості формуються в людини шляхом накопичення досвіду управлінської діяльності і визначаються специфікою професійних завдань, з якими стикається суб'єкт діяльності.

Результати опитування самих керівників засвідчують, що в їх уявленнях ідеальний керівник повинен бути наполегливим та сміливим, маскуліним (незалежно від статі), працьовитим та чесним, мати професійні навички. Отже, більшість дослідників схиляється до думки, що посада керівника передбачає цілу систему вимог для здійснення ефективної управлінської діяльності. Ці вимоги стосуються не лише індивідуально-психологічних характеристик та особистісних рис, але й моральних та етичних якостей особистості керівника, особливостей його "Я-концепції", ціннісних орієнтацій тощо. Окрім цього, керівник повинен мати високий рівень розвитку власних професійних якостей, що детермінують його ранг керівництва.

Акцент на сучасних дослідженнях у сфері проблем адаптації та подолання особистістю стресових ситуацій зміщується в бік прикладної психології [2]. У зв'язку з цим, вивчення копінга дорослої людини, на наш погляд, слід розглядати крізь призму його професійної діяльності, оскільки саме ця діяльність відіграє важливу роль у становленні та розвитку особистості.

У силу цього значущість ефективного подолання професійних ситуацій, які особистість оцінює для себе в якості стресових, є достатньо великою. Однак, проблема подолання професійних стресових ситуацій є малодослідженою.

Цікавим, на наш погляд, є підхід, запропонований зарубіжними дослідниками Е. Locke і М. Taylor, які розглядають проблему подолання професійних стресових ситуацій залежно від професійних орієнтацій людини [10] і визначають значення роботи як "... сукупність цінностей, включаючи їх важливість, яку індивіди шукають або очікують від роботи" [1, с. 141]. Дослідники пропонують п'ять різних категорій цінностей, які можуть шукати люди у роботі: 1) матеріальні цінності; 2) цінності досягнення; 3) почуття мети (відчуття ціле утворювання життя); 4) соціальні відносини 5) розвиток або підтримка "Я-концепції" [10].

Е. Locke і М. Taylor виокремлюють основні типи стресорів, які складають основу кожної з цінностей праці. Так, наприклад, при реалізації матеріальних цінностей праці стресором є ситуація втрати роботи, відсутність просування, бідність тощо. При цінностях досягнення стресовими ситуаціями є невдачі, зміни роботи або кар'єри, втрата контролю, рольовий конфлікт, брак часу, втрата цікавої роботи. Втрата роботи, невдачі в кар'єрі, неможливість досягти кар'єрного успіху є серйозними перешкодами у досягненні цілеутворюваних цінностей. У реалізації цінності соціальних відносин стресором є різноманітні конфлікти, критика на свою адресу, ізоляція, відчуження тощо. При реалізації цінності розвитку (або "Я-концепції"), на думку авторів, стресорами є всі зазначені вище причини, а також невдачі у реалізації самих цінностей і невідповідність "Я-концепції" та навколишньої робочої обстановки [10].

При реалізації матеріальних цінностей існує кілька аспектів, які можуть бути пов'язані зі стресом. По-перше, індивіди можуть повністю оцінювати себе на основі того, скільки вони заробляють грошей, у результаті чого в них зароджується бажання заробляти все більше і більше. У зв'язку з цим виникає проблема неможливості отримати очікуване підвищення по службі (кар'єрне зростання) чи втрати роботи. По-друге, гонка за отриманням матеріальних цінностей може спричинити втрату інших важливих цінностей, таких як інтерес до роботи або відносини у родині чи соціальні відносини.

Серед сучасних керівників гонитва за матеріальними винагородами є одним з основних чинників відчуження у сфері міжособистісних відносин. Ще одна проблема – у надмірному захопленні матеріальними цінностями, вибір невідповідних стандартів оцінки себе самого. У цьому випадку ефективний копінг буде пов'язано з когнітивними змінами, люди повинні розділити самооцінку та матеріальні досягнення, розвинути свій індивідуальний набір цінностей, який повинен бути таким важливим, як і матеріальні цінності [10].

Стресори, пов'язані з ціннісними досягненнями, – це втрата почуття компетентності або персонального контролю. Люди, які спочатку ставлять перед собою завищені стандарти, постійно перебувають у стресі, оскільки не можуть досягти й управляти тим, що запланували. Копінг у цьому випадку повинен містити реалістичні оцінки стандартів, за якими відбувається оцінка успіху або невдачі. Втрата контролю або інтересу до того, що вони роблять, призводить до стресу. Наприклад, брак часу на виконання тих чи інших завдань може призвести до такого почуття. Індивіди з екстернальним локусом контролю можуть втратити інтерес до покращення діяльності у роботі. Втрата контролю або інтересу у роботі може бути виправлена такими копінг-стратегіями як когнітивні або біхевіоральні методи планування й організація свого робочого часу в умовах його нестачі, зниження завантаженості на роботі шляхом делегування або використання управлінських технік. Окрім цього, людина може надати перевагу дуже цікавій і дуже важливій їй роботі і може знехтувати деякими матеріальними цінностями [10].

Цінності цілеутворення полягають у тому, що робота здатна задавати загальну спрямованість життя, створювати мету, організовувати життя і давати відчуття того, що людина робить щось значуще. На шляху до реалізації цієї групи цінностей стресовими ситуаціями є втрата роботи, яка призводить до втрати загального сенсу життя і втрату її структури. Крім цього, люди можуть втратити відчуття мети після постановки високозначущих довгострокових цілей. Результат усієї діяльності може сприяти тому, що людині немає з чим порівнювати поточні досягнення, і, як наслідок, вони втрачають свою

значущість. Ефективним копінгом у такій ситуації є переоцінка вже зробленої роботи [10].

Відомо, що соціальні відносини виконують експресивну та інструментальну функцію роботи. Відсутність реалізації потреби у соціальному визнанні і схваленні є важливим чинником формування дистресу. Під час реалізації цінностей соціальних відносин також виникає низка стресорів. По-перше, люди можуть переоцінювати емоційні аспекти цих відносин. По-друге, коли люди прагнуть досягти соціального успіху, це призводить до мимовільного відчуження від навколишнього робочого середовища. Конкурентоспроможна поведінка, спрямована на досягнення успіху, сприяє руйнуванню експресивного аспекту відносин на роботі. Ефективний копінг у цьому випадку – переоцінка стресової ситуації і знаходження оптимального рішення цінностей. По-третє, стрес, пов'язаний із цінностями соціальних відносин на роботі, може бути обумовлено недостатніми соціальними вміннями працівників. Ефективним копінгом у такій ситуації є зміцнення та розвиток основних соціальних умінь [10].

Цінності у розвитку та підтримці “Я-концепції” є найбільш значущими. Робота є важливою ланкою підтримки “Я-концепції”, оскільки саме вона забезпечує відповідний рівень життя й є ключем до можливостей розвитку та управління цінностями, які і складають “Я-концепцію”. Стрес, пов'язаний з “Я-концепцією”, особливо характерний для людей, в яких слабо розвинено спектр цінностей роботи (наприклад, людина, у якої розвинено лише матеріальні цінності). По-друге, критерії оцінки самого себе можуть бути нереальними і важко здійсненними. Ефективним копінгом у цьому випадку є зміна нереальних стандартів самооцінки. З іншого боку, самооцінка може бути під загрозою через невдачі при адекватних критеріях оцінки. Для того, щоб ефективно подолати ці загрози, людина повинна змінити свою поведінку, розвинути нові вміння, працювати більше тощо. По-третє, загроза пов'язана з невідповідністю між “Я-концепцією” і вимогами робочого середовища. Наприклад, індивіди, які оцінюють себе як повільних, методично мислячих,

будуть знаходитися у стресі в умовах, що вимагають швидкості і прийняття інтуїтивних рішень. Люди, у яких в якості основної цінності виступає сім'я, будуть перебувати у стресі за умов ненормованого графіка, поїздок, відряджень тощо. Ефективний копінг у цій ситуації – оцінка вимог середовища і власної Я-концепції (звільнення з роботи в організації, зміна організаційних вимог, зміна можливостей, цінностей тощо) [10].

У вітчизняній психології А. Леонова відзначає, що за умов високої цінності виконуваної діяльності та високих зростаючих психофізіологічних витрат результативність цієї діяльності не погіршується тривалий час за рахунок витрачання внутрішніх ресурсів і зростання термінів відновлення працездатності [4].

А. Прохоров вказує, що “успішна професійна діяльність”, “цікава робота”, “фінансова незалежність” входять до групи соціальних цінностей, що роблять вплив на регуляцію психічних станів у важких ситуаціях. Ученим було проведено дослідження, спрямоване на виявлення специфіки регуляції емоційних станів в умовах виробничого середовища. Результати дослідження свідчать, що типовими способами регуляції, які ведуть до успішної ефективної діяльності, є: самонавіювання, самопереконавання, зосередженість (на проблемі) за рахунок включення вольових процесів та мобілізації сил. Інший спосіб регуляції – спілкування, яке призводить до зниження значущості ситуації, аналізу ситуації і самоаналізу, основна мета – зниження значущості події. Автор приходить до висновку, що частота цих способів регуляції призводить до успішності в професійній діяльності. Крім цього, люди використовують інші способи регуляції: сон, читання, прослуховування музики, зміна обстановки, куріння, тренінг, медитація, усамітнення тощо.

Однак у цілому у вітчизняній психології проблема копінга в умовах професійних стресових ситуацій залишається маловивченою галуззю наукових знань, хоча й існують роботи, які стосуються проблеми копінга в різних професійних групах.

Дослідження Ю. Постілякової свідчать, що менеджери мають у цілому високий ресурсний потенціал. Зокрема, у менеджерів відсутні стреси, пов'язані з фінансовими проблемами. У роботі менеджер покладається на себе і сам повинен справлятися з виникаючими труднощами. Також автор відзначає високий рівень інтернальності (у тому числі і у виробничому середовищі), що в свою чергу зумовлює великий ступінь контролю виробничих ситуацій.

Однак, на сьогоднішній день існує значний пробіл у комплексних дослідженнях копінг-поведінки в умовах професійних стресових ситуацій, зокрема, у керівників різного рангу, що і зумовлює необхідність нашого дослідження.

Отже, підводячи підсумки теоретичного аналізу проблеми копінга в умовах професійних стресових ситуацій, можна говорити про те, що професійний стрес впливає на ефективність виконуваної діяльності, а також становить особливу для нас важливість, впливає на стан суб'єкта праці, його фізичне і психологічне здоров'я і самопочуття, а також успішність особистості в опануванні вимог професії в цілому. При цьому ефективний копінг відіграє важливу роль у підтримці здоров'я, більш швидкому одужанні при захворюваннях, він може впливати на гормональний рівень та імунну систему, знижувати шкідливу дію стресорів.

Ми плануємо і надалі досліджувати проблему копінга в умовах професійних стресових ситуаціях та провести дослідження, яке буде присвячене виявленню проблеми копінга в різних професійних групах.

Список використаної літератури

1. Аверченко, Л. К. Психологические этюды о стрессе : учеб.-метод. пособие / Л. К. Аверченко. – Новосибирск : Изд-во НГАЭиУ, 1997. – 92 с.

2. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал / гл. ред. А. В. Брушлинский. – 1994. – Т. 15, № 1. – С. 3–19.

3. Кабаченко, Т. С. Психология управления : учеб. пособ. / Кабаченко Т. С. – М. : Педагогическое общество России, 2000 – 384 с.
4. Леонова, А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал / А. Л. Журавлев. – 2004. – Т. 25, № 2. – С. 5–85.
5. Сергаев, С. И. Стресс в организациях социальной сферы: причины, профилактика, противодействие / Сергаев С. И. // Мир психологии : журнал / гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – 2002. – № 4 (32). – С. 245–251.
6. Синягин, Ю. В. Психолого-акмеологические особенности формирования жизненных ценностей руководителя / Синягин Ю. В., Кобелева О. В. // Мир психологии / гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – 1999. – № 2 (18). – С. 52–63.
7. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
8. Филиппов, А. В. Методология психологического анализа управленческой деятельности / Филиппов А. В. // Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Венда. – М. : Изд-во “Наука”, 1981. – С. 96–109.
9. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособ. / Шадриков В. Д. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос. 1996. – 320 с.
10. Locke, E. A. Stress, coping, and the meaning of work / Locke E. A. and Taylor M. S. // Stress and Coping / A. Monat and Richard S. Lazarus. – N.-Y., 1991. – P. 140–157.