

ГОНЧАР

Валерій Геннадійович
val_go@mail.ua

УДК 159.9:351.746.1

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ
МОЛОДШОГО ФІНАНСОВОГО ПЕРСОНАЛУPSYCHOLOGICAL FACTORS OF FORMING THE PROFESSIONAL
RELIABILITY OF JUNIOR FINANCIAL STAFF

У статті розглядаються питання професійної надійності молодшого фінансового персоналу. Досліджується вплив як позитивних, так і негативних психологічних чинників на ефективність здійснення професійної діяльності фахівців фінансової сфери. Визначено функціональні стани, що призводять до зниження професійної надійності молодшого фінансового персоналу. Встановлено чинники, що позитивно впливають на підвищення надійності молодшого фінансового персоналу.

The article addresses the professional reliability junior financial staff. The influence of both positive and negative psychological factors on the effectiveness of professional specialists of the financial sphere. Functional states, leading to a decrease in professional reliability junior financial staff. Established factors positively affecting the increase of reliability junior financial staff.

Ключові слова: індивідуальні психологічні особливості, професійна надійність, чинники впливу, професійно важливі якості, професійна підготовка, стрес, нервово-емоційна напруга, мотивація, відповідальність

Keywords: individual psychological characteristics, professional reliability factors influence professionally important qualities, professional training, stress, neuro-emotional stress, motivation, responsibility

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Перебудова суспільних процесів, євро-інтеграційний напрямок розвитку виробництва потребують кардинально нових підходів до професійної підготовки фахівців фінансової сфери. Оптимізація процесу підготовки та перепідготовки кадрів потребу формування та підвищення їх професійної надійності, що забезпечить їх успішну професійну діяльність. Для вирішення поставлених проблем необхідно з'ясувати психологічні чинники, що впливають на фахівців в процесі професійної діяльності.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження впливу негативних та позитивних психологічних чинників на професійну надійність молодшого фінансового персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Кокун О.М. досліджує психологію професійного становлення сучасного фахівця. Зарубіжними вченими визначені основні теорії професійного розвитку, а саме:

1) Диференційно-діагностичний напрям (Ф. Парсонсон, Г. Мюнстенберг); підстави професійного вибору і розвитку: індивідуальні особливості (властивості, якості).

2) Психодинамічний напрям (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое, Є. Бордін, А. Маслоу); підстави професійного вибору і розвитку: генетичні передумови, потреби.

3) Теорії рішень (Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман); підстави професійного вибору і розвитку: система орієнтувань у професійних альтернативах.

4) Теорії розвитку (Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд); підстави професійного вибору і розвитку:

процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку; типи особистості [1].

Вченими-психологами досліджені концептуальні підходи до професійного розвитку. Так, Т.В. Кудрявцев, Є.О. Климов, Е.Ф. Зеєр основою у професійному становленні особистості вважають соціальну ситуацію та/або провідну діяльність. Н.С. Глуханюк, О.Р. Фонарьов, Л.М. Мітіна основою професійного розвитку суб'єктів діяльності вважають процес професіоналізації. А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, А.К. Маркова в основі професійного розвитку зрілої особистості вважають особистісно-професійний розвиток [1].

Кокун О.М. визначає професійно важливі якості як психологічні якості особистості, що визначають продуктивність, якість, результативність діяльності [1].

Вченими виділені особистісні складові професійного становлення фахівця, зокрема, це: професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається в ході професійної діяльності.

Сучасна економічна ситуація потребує нових підходів у питанні мотивації фінансового персоналу. Ми згодні з Кузнецовою Л.В. в тому, що на перший план повинна виступати конкурентоспроможність персоналу. Зокрема, для фінансистів банку конкурентоспроможність складається з таких складових:

1) сукупність якісних та вартісних характеристик працівника, які користуються попитом на певному сегменті фінансового ринку у певний період часу;

2) співвідношення корисного ефекту від діяльності фінансиста (доходу, прибутку, доданої вартості організації) та її ціни;

3) здатність конкретного працівника фінансової сфери в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам фінансового ринку стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [2, с. 225].

Однак, аналіз літератури свідчить, що проблеми забезпечення надійності молодшого фінансового персоналу недостатньо досліджені.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Чинники, що впливають на надійність професійної діяльності працівників фінансової сфери можна розділити на суб'єктивні та об'єктивні.

Суб'єктивні чинники: антропометричні характеристики працівника; психофізіологічні характеристики особистості; рівень сформованості професійної компетентності; досвід; ціннісні орієнтації.

Об'єктивні чинники: тип, характер, складність та напруженість професійного завдання; умови праці фахівця; організація робочого місця; організація діяльності молодшого фінансового персоналу: алгоритми або інструкції до діяльності, режиму функціонування, взаємодії персоналу; вмотивованість фахівця; наявність ресурсів, логістика виробництва тощо.

До чинників, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності фахівців фінансової сфери (а значить і на професійну надійність) можна віднести виникнення таких несприятливих функціональних станів, як: нервово-психічна напруга; стрес; втома. Виникнення таких негативних чинників є результатом невідповідності індивідуальних особливостей та підготовленості працівника вимогам та завданням діяльності.

Жданов О. розглядає чотири ступеня стану нервово-психічної напруги. Перший ступінь характеризується покращенням уваги і мобілізації. Підвищуються фізичні і психічні можливості організму. Підвищується стійкість організму до впливу несприятливих чинників. Другий ступінь стану нервово-психічної напруги характерний для ситуацій, коли рівень мобілізації резервів, типовий для першого ступеню, недостатній. Фізіологічні зрушення і зміни психіки тут вже більш виражені. Фізіологічні процеси перебудовуються таким чином, щоб забезпечити організму можливість вирішити більш складну задачу. Енергетичні ресурси організму мобілізуються практично повністю. Третій ступінь настає, коли ситуація стає нездоланною. Різко знижуються інтелектуальні та енергетичні ресурси організму, падає імунітет. Четвертий ступінь нервово-психічної напруги настає, якщо актуальність завдання, що потребує вирішення, не зменшується, а можливості для його виконання не з'являються. Рівень і ступінь нервово-психічної напруги різняться в залежності від різних умов, особливо, від ресурсів організму. У фізично і психологічно тренуваних

людей навіть в екстремальних ситуаціях вищі ступені психічної напруги виникають рідко. Стан психічної напруги, якщо вона не представлена третьою і четвертою стадією, є фактор позитивний, що відображає активізацію всіх функцій і систем організму, які гармонійно включаються в діяльність і забезпечують її високу продуктивність. Однак висока та тривала напруга може негативно впливати і на організм, і на психічний стан. [3]

Молодому фінансовому фахівцю необхідно постійно підвищувати стійкість до стресових ситуацій як самостійно, так і в колективі за рахунок ефективної роботи системи управління персоналом.

Рівень стресу може бути різним – «м'який» стрес вважається корисним. «М'який» стрес стимулює розумові, психологічні та фізичні сили організму на його подолання. Однак, підвищення рівня стресу до помірного вже є небезпечним і може негативно позначитися на працездатності. Найнебезпечніший стан – «виснаження», при якому особистість стає неадекватною, поведінка і реакції її придушені.

Не можна ігнорувати ознаки стресу, сподіваючись, що все «саме минеться», тим більше що в організмі є вбудовані захисні механізми, що допомагають долати стресові стани з мінімальними втратами. Необхідно тільки не чинити опір, а цілком свідомо використовувати їх. Такими захисними механізмами є:

1) механізм придушення, який просто виключає неприємні переживання з свідомості;

2) механізм заперечення, який дозволяє сприймати загрозливі події та об'єкти як цілком нешкідливі;

3) механізм раціоналізації, що підводить переконливі аргументи на виправдання агресивної поведінки оточуючих;

4) механізм інтелектуалізації, тобто зниження відчуття небезпеки і тривоги за допомогою аналізу ситуації, що виключає емоції

Ці прийоми будуть доречні в тому випадку, коли небезпека або неприємності тільки здаються, прогнозовані або вигадані. Використовувати їх, коли причини, що викликали стрес, дійсно існують, не слід – так людина не зможе контролювати реальну ситуацію і пропустити момент, коли стрес переросте в хронічну стадію «виснаження».

Підвищення стійкості до стресових ситуацій – це перш за все укріплення загального стану здоров'я: повноцінний відпочинок у вихідні дні; раціональне харчуванням, займання спортом; дотримання режиму дня, зокрема перерв протягом робочого дня.

Якщо стрес пов'язаний з перевантаженим робочим графіком, його потрібно збалансувати – відмовитися від виконання необов'язкових завдань, делегувавши частину повноважень. Можна спробувати змінити режим роботи з урахуванням щоденних біоритмів – виконувати найбільш складні завдання вранці, до обіду, в період, сприятливий для активної розумової діяльності. Спочатку виконувати ті завдання, які мають пріоритет. Завдання великих обсягів можна розбити на невеликі етапи і виконувати їх, не відкладаючи «на потім». Слід чергувати навантаження з паузами для відпочинку. В обід робоче місце краще залишати, виділивши час для прогулянки.

Потрібно переглянути свій денний розклад та, якщо робочий день починається рано, вечорами варто лягати спати раніше, погулявши перед сном хоча б півгодини.

Контролювати стрес можна за допомогою прийомів емоційного самоконтролю: самоврядування; самосвідомість; суспільна свідомість; управління відносинами з колегами.

За рахунок ефективної роботи системи управління персоналом можна підвищити стійкість до стресових ситуацій на роботі.

Причини, що провокують виникнення стресів у працівників, можна поділити на ті, які залежать від того, наскільки успішно функціонує система управління кадрами в організації, і ті, вплив яких можна нівелювати або зовсім усунути, якщо підвищити власну стійкість до стресових ситуацій.

Прикладом ефективної системи мотивації молодшого фінансового персоналу є використання, наприклад, положення про преміювання за підписання угод отримання організацією коштів за договорами реалізації.

Розстановка кадрів відповідно до їх кваліфікації і особистісними характеристиками допоможе мінімізувати такий фактор, як незадоволеність роботою, а облік психологічних якостей працівників дозволить об'єднувати їх в групи і колективи, в яких кількість конфліктів зменшується. [4]

Здатність спеціаліста молодшого фінансового персоналу протистояти негативним чинникам професійної діяльності й здійснювати професійні функції з високим рівнем ефективності характеризує стійкість діяльності, яка забезпечується професійною надійністю.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукової літератури та власні дослідження дозволяють визначити чинники, котрі негативно впливають на професійну надійність фахівців молодшого фінансового персоналу: підвищена відповідальність; непередбачуваність розвитку ситуації; розвиток несприятливих функціональних станів (нервово-психічна напруга, стрес, втома); незадовільний стан здоров'я; порушення режиму праці та відпочинку; суперечливість інформації, що надходить; невизначеність ситуації; недостатність професійних знань, умінь та навичок; недостатній розвиток професійно важливих якостей і властивостей особистості; значний обсяг та темп надходження інформації; відсутність або нестача професійного досвіду; несприятливий психологічний клімат у колективі; несприятливі мотиваційно-ціннісні установки; недостатній розвиток морально-вольових якостей; висока ціна помилок та їхніх наслідків; значні інтелектуальні, фізичні та психічні навантаження.

Критерієм мотивації спеціалістів молодшого фінансового персоналу може бути конкурентоспроможність, як сукупність якісних та вартісних характеристик працівника, які користуються попитом на певному сегменті фінансового ринку у певний період часу; як співвідношення корисного ефекту від діяльності фінансиста (доходу, прибутку, доданої

вартості організації) та її ціни; як здатність конкретного працівника фінансової сфери в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам фінансового ринку стосовно професійно-освітнього рівня.

Молодому фінансовому фахівцю необхідно постійно підвищувати стійкість до стресових ситуацій як самостійно, так і в колективі за рахунок ефективної роботи системи управління персоналом.

До чинників, що забезпечують професійну надійність фахівців фінансової сфери, можна віднести:

- 1) володіння на високому рівні професійними знаннями, вміннями та навичками;
- 2) високий рівень сформованості внутрішньої позитивної мотивації та ціннісної спрямованості на професійну діяльність;
- 3) високий рівень розвитку пізнавальної складової особистості;
- 4) високий рівень розвитку професійно важливих якостей;
- 5) вміння приймати рішення в умовах дефіциту часу;
- 6) вміння виконувати додаткову роботу на фоні основної;
- 7) вміння брати на себе відповідальність за прийняті рішення;
- 8) здатність швидко адаптуватись до діяльності в умовах екстремальної ситуації;
- 9) здатність прогнозувати можливі шляхи розвитку робочої ситуації та шляхи досягнення мети;
- 10) здатність швидко орієнтуватися в нових, непередбачуваних умовах;
- 11) володіння навичками самоаналізу та саморегуляції;
- 12) здатність об'єктивно оцінювати ситуацію та діяти адекватно тих обставин, що склались;
- 13) високий рівень «динамічного здоров'я» та працездатності.

Для забезпечення високої результативності в професійній діяльності фахівців молодшого фінансового персоналу необхідно зорієнтувати професійну підготовку на формування та розвиток загальних та спеціальних професійно-важливих знань, вмінь, навичок, якостей фахівця, здатності активувати та використовувати внутрішні потенційні ресурси. Саме за таких умов можна говорити про сформованість професійної надійності фахівця.

Список використаних джерел

1. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
2. Кузнецова Л.В. Теоретико-методологічні засади фінансової діяльності банку: монографія – Одеський держ. екон. ун-т. – О.: Атлант, 2009. – 324 с.
3. Преодоление нервно-психического напряжения [Електронний ресурс] / О. Жданов – Режим доступу: <http://hr-portal.ru/article/preodolenie-nerвно-psihicheskogo-napryazheniya>.
4. Контролируем стресс или как повысить стрессоустойчивость. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/psychology>