

УДК: 8124:316.027.3

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ДО УЧБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

О.Г.Галашова

У статті розглядається проблема стресостійкості як важливої професійної якості майбутніх менеджерів організацій. Визначено педагогічні умови для подолання труднощів адаптації студентів до нового робочого та соціального оточення в процесі учбової діяльності. Процес адаптації до нового середовища розглянуто у зв'язку з формуванням ресурсів стресостійкості. Запропоновано введення проблемних елементів під час навчальної інтерактивної взаємодії.

Ключові слова: стресостійкість, адаптація, менеджер, рівновага, інтерактивна взаємодія.

FORMATION OF STRESS RESISTANCE AS AN IMPORTANT PROFESSIONAL QUALITY OF FUTURE MANAGERS OF BUSINESS ORGANIZATIONS DURING ADAPTATION TO EDUCATIONAL ACTIVITIES IN HIGHER EDUCATION

O.H.Halashova

Summary. The article deals with the problem of stress resistance as an important professional quality of future managers of business organizations. Pedagogical conditions for overcoming difficulties during the process of students' adaptation to the new social and working environment have been defined. Stress resistance is considered in connection with adaptation and assimilation processes. It has been suggested solving of problem elements during the educational interaction. Tolerance to ambiguity is formed during the cooperative work in small groups of collaboration. The role of the leader is distinguished as a role of a coordinator of common efforts in achieving success. The desire and ability of every participant of educational interaction to creative work and problem solving to ensure self-confidence and self-realization consider significant.

Keywords: stress resistance, adaptation, manager, balance, interaction.

Актуальність дослідження зумовлюється значимістю вивчення діяльності студентів у період адаптації

до умов соціокультурного середовища вищого навчального закладу. У процесі досягнення врівноважених стосунків з новим оточенням майбутні менеджери організацій набувають першого досвіду усунення емоційної напруги в нових, іноді досить складних нестандартних робочих ситуаціях, що сприяє формуванню професійно важливих особистісних якостей майбутніх фахівців, зокрема стресостійкості.

Проте, умови реальної управлінської діяльності відрізняються від академічного середовища значно більшою напруженістю, що визначає доцільність пошуку шляхів підготовки спеціалістів до усвідомленої реакції на дію емоційних подразників.

Дослідження діяльності та психології особистості (Л.М.Аболін, Ю.О.Александровський, І.Ф.Аршава, Л.Г.Дикая, В.М.Крайнюк, Л.В.Маріщук, В.О.Моляко, Г.С.Никифоров, Е.Б.Цагареллі, О.Я.Чебикін) виявили стресостійкість як один з основних факторів психологічного забезпечення професійної діяльності. Здатність до адаптації, розглянута вітчизняними та зарубіжними ученими (К.А.Абульханова-Славська, Б.Г.Ананьєв, Г.О.Балл, В.М.Воробйов, Т.Г.Грушевицька, О.М.Кокун, Н.В.Мейсон, Г.С.Никифоров, Ж.Піаже, К.К.Платонов, Г.Сельє), визначено як особистісний ресурс подолання стресу.

На сучасному етапі ці питання набувають подальшого розвитку в працях І.Ф.Аршави, Л.Г.Дикої, Б.В.Кайгородова, В.М.Крайнюк, О.Я.Чебикіна.

Формування мети статті та завдань. Мета статті – проаналізувати та представити практичне підтвердження ефективності методики інтерактивної взаємодії в групах «змішаного» типу для формування стресостійкості майбутніх спеціалістів у сфері менеджменту ділових (комерційних) організацій.

Виклад основного матеріалу статті. Професійна діяльність менеджерів передбачає ефективне управління організацією для успішного досягнення визначених цілей та збереження її стабільності стосовно зовнішніх та внутрішніх впливів. Наша увага зосереджена, насамперед, на менеджменті комерційних організацій, які відрізняються від некомерційних фірм прагненням до здобуття та максимізації прибутків як однієї з необхідних умов життєдіяльності підприємства.

Організація, за визначенням Г.Кунца, С.О.Доннела, – це відкрита соціотехнічна система, що складається з фізичних, біологічних та соціальних (взаємодія всередині груп, звички, переконання) елементів. [5, с. 53]. Поєднання усіх цих складових зумовлює труднощі одночасного керування людьми, технікою та активну діяльність управління з визначення стратегії для підвищення прибутків, що передбачає високу моральну та матеріальну відповідальність менеджерів.

Відкритість організаційної системи виявляється в її вільній взаємодії та повній залежності від зовнішнього оточення – економічних та політичних процесів, природних умов, відносин із споживачами, постачальниками, конкурентами, діловими партнерами.

Успішність функціонування організації, що визначається її конкурентоспроможністю та рентабельністю в умовах мінливого довколишнього середовища, зумовлюється, насамперед, ефективністю керівництва: «для того, щоб успішно протистояти середовищу, складність та швидкість прийняття рішень у фірмі мають узгоджуватися зі складністю та швидкістю змін, що відбуваються в середовищі» [5, с. 54]. Прийняття рішень, що є винятковою відповідальністю менеджера, залежить від спроможності керівника детально розглянути та визначити найкращий варіант розв'язання проблем, що постають перед ним протягом дня. Утім, багатofункціональність праці менеджера та численна кількість різнопланових ситуацій, які потребують його постійної та одночасної уваги-планування та прогнозування розвитку підприємства, організація та мотивація персоналу, контроль за виконанням роботи, реагування на нові ситуації, обробка значного обсягу часто досить суперечливої інформації – зумовлюють інтенсивний напружений темп управлінської діяльності.

Отже, «різноманітні емоціогенні впливи, пов'язані з новизною, відповідальністю; надмірна психічна напруга від відповідальної, психомоторної діяльності, надмірне навантаження, інтенсивність, гострий дефіцит часу на оцінку ситуації, що склалася, прийняття і реалізація рішення, що спрямовані на досягнення значимих цілей» [цит. за 2, с.36], визначають екстремальність умов праці менеджерів.

Екстремальні умови, що призводять до станів напруги та напруження, розглянуто як стресогенні (І.Ф.Аршава, Л.Г.Дикая, А.М.Корольчук, В.М.Крайнюк, Л.В.Куликов, Л.В.Маріщук, К.К.Платонов), пов'язані з виснаженням «адаптаційної енергії» Г.Сельє [2, с.334].

Поняття стресу визначене як «психологічний стан організму, коли існує невідповідність між його здатністю справлятися з вимогами довколишнього середовища і рівнем таких вимог» [цит. за 2, с. 334].

Утім, за даними психологічних досліджень (І.Ф.Аршава, В.М.Воробйов, Є.Н.Воробйова, Б.В.Кайгородов, М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк) при помірному нервово-психічному напруженні (позитивному стресі) людина навіть відчуває емоційний підйом, бажання досягти успіху.

Надмірне нервово-психічному напруження, яке є характерним для «типу стресу діяльності керівників» [6, с.546] (негативний стрес) виявляється у вираженому психічному та фізичному дискомфорті, серйозних змінах в емоційній сфері, стані фрустрації, занепокоєння, депресії.

Згідно із концепцією стресу Г.Сельє та концепцією когнітивно-феноменологічного підходу

Р.Лазаруса, стрес визначається як загальний адаптаційний синдром, що можна, насамперед, пояснити потребою кожного живого організму до відновлення та збереження рівноваги з довколишнім середовищем. Під час дії стресора – критичної життєвої події – коли рівновага порушується, виникає небезпека для успішного досягнення мети діяльності [1, с. 135].

Успішність професійної діяльності за таких умов залежить від особистісної реакції фахівця на стрес-фактори.

Індивідуальна реакція менеджерів на робочі стресори (надлишок роботи, нервово-психічні та фізичні перевантаження як наслідок ненормованого робочого дня); соціальні стресори (соціальні, політичні зміни в суспільстві, зміни положень урядових нормативних документів щодо діяльності організацій), рольові стресори (одночасне виконання декількох ролей – координації сумісної діяльності співробітників, ведення телефонних переговорів, необхідність швидкого прийняття рішень в умовах конкурентного зовнішнього середовища, контроль за постачанням та використанням ресурсів тощо) виявляє успішність досягнення цілей комерційної організації.

Варто зауважити, що тривалість стресової ситуації в повсякденній діяльності менеджерів може призвести до когнітивних наслідків-порушень концентрації уваги, пам'яті, неправильного тлумачення подій.

Отже, виникає проблема стресостійкості, пов'язана з пошуком ресурсів для ефективного досягнення результатів у складних екстремальних умовах діяльності.

Під стресостійкістю особистості на соціально-психологічному рівні розуміють «збереження здатності до соціальної адаптації; збереження значущих міжособистісних зв'язків; забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей; збереження працездатності; збереження здоров'я» [2, с. 24].

Процес взаємодії індивіда з довколишнім середовищем, за Р.Лазарусом, передбачає адаптацію особистості й оточення, формування емоцій щодо оцінки стресових ситуацій. Так, етапами оцінки стресової події визначено оцінку події (первинна оцінка) та виявлення ресурсів її подолання (вторинна оцінка) [1, с.205].

Усвідомлення стресора та його оцінка емоційно стійкими, вольовими «особистостями визначається як «виклик», виявляє вміння взяти на себе відповідальність і з упевненістю подолати стресову ситуацію, вплинути на стресор. Емоційно вразливі особистості сприймають стресор як «загрозу», їхні дії відрізняються нерішучістю. Отже, вторинна (дієва) оцінка стресогенної ситуації свідчить про переконання емоційно стійкої особистості у власній ефективності, що сприяє формуванню стійкості до стресу. Невпевненість емоційно вразливих індивідів у дієвості власних ресурсів призводить до сприйняття ситуації як стресогенної.

Стійкість до стресорів, адекватна самооцінка, за І.Ф.Аршавою, «сприятимуть формуванню оптимальної життєвої орієнтації» [1, с. 27], свідчать про адаптованість особистості до складних умов життєдіяльності. Деструктивна позиція низької самооцінки є показником дезадаптованості, нездатності до саморегуляції стану й поведінки.

Отже, у процесі підготовки студентів – майбутніх менеджерів організацій – до професійної діяльності слід врахувати притаманні їм особистісні властивості і формувати механізми їхньої самореалізації як фахівців управлінської сфери, починаючи з періоду адаптації до умов соціокультурного та професійного середовища вищого навчального закладу.

Процес адаптації індивіда до нових умов – це не механічне пристосування до вимог середовища і в жодний спосіб не пояснює «функціонування, а тим більше розвиток особистості» [3, с. 92].

Головне, за Г.О.Баллом, – це «встановлення рівноваги між компонентами реальних систем» [3, с. 92]. Такими системами визначено живий організм і довколишнє середовище.

Механізм розвитку індивіда розглянуто Ж.Піаже, Г.О.Баллом у єдності процесів адаптації та асиміляції, коли відбувається пристосування особистості до нового середовища, їх врівноваження та подальша взаємодія. Утім, за Г.О.Баллом, це «таке врівноваження, яке є передумовою творчості» [3, с.98]. Виходячи з трактування Г.О.Баллом людського призначення як специфічного виду врівноваження, ми вважаємо необхідним приділити увагу взаємовпливу особистостей у процесі встановлення стосунків під час навчання, значущості та унікальності використання особистих ресурсів та досвіду.

Так, моделювання та створення проблемних навчальних ситуацій на заняттях з іноземної мови можна розглядати як засіб формування стресостійкості студентів – майбутніх менеджерів організацій.

Процес адаптації майбутніх менеджерів до умов нового соціального оточення вищого навчального закладу ми розглядаємо як набуття ними досвіду встановлення стосунків в організації, формування вміння розв'язувати конфлікти.

Студенти, які виховані в різних субкультурах, після вступу до університету відчувають невідповідність між власними цінностями й пріоритетами та стилем спілкування й поведінки інших членів нового для них соціуму.

Завдяки особистісним якостям та досить незначному обсягу інформації про нове соціокультурне середовище, студент виявиться неспроможним до адекватної комунікативної поведінки – його очікування не завжди задоволені. Непорозуміння з товаришами з групи та викладачами виникає як результат невизначеності, яку Т.Г.Грушевицька поділяє на три типи: когнітивна невизначеність – людина не може знати точно уявленнь та позицій свого партнера; невизначеність поведінки – коли людина не може передбачати поведінки свого партнера; емоційна невизначеність – психологічний стан, при якому людина буде відчувати стурбованість, що її неправильно зрозуміють, негативно оцінять, заподіють шкоду її «Я» [4, с. 147].

Також виникають ситуації емоційної та психологічної напруги всередині академічних груп, коли «виявляється, що не всі студенти сприймають навчальний матеріал однаково інтенсивно. Різний рівень базових знань і умінь та специфіка індивідуального осягнення навчальної інформації визначають, на перший погляд, «більш» і «менш» здібних студентів, що призводить до дискомфорту, особливо в тих студентів, хто в середній школі отримував досить високі результати.

Отже, виникає проблема створення педагогічних умов для полегшення адаптації студентів і водночас організації серйозної ділової атмосфери для активізації їхньої професійної і життєвої позиції як майбутніх менеджерів організацій.

Діяльність менеджерів тісно пов'язана з невизначеністю, що є стрес-фактором, тому ми пропонуємо створювати проблемну ситуацію під час заняття. Розв'язання кейсу, проектна методика, дискусія, створення малих груп «змішаного» типу, презентації з обговоренням та непередбачуваними запитаннями, несподівані коментарі в межах підготовлених тем, ситуативне лідерство, на нашу думку, сприятиме формуванню критичного мислення, емоційної та психологічної стійкості та стійкості до стресу майбутніх менеджерів. Інтерактивна комунікація в малих групах «змішаного» типу, з нашого погляду, є стресом, як і будь-який процес непередбаченого спілкування іноземною мовою із співрозмовниками з різним рівнем знань.

Утім, у процесі інтерактивної взаємодії в студентів формується резерв компенсаторного типу: лідери малих груп здійснюють координацію дискусії на паритетній основі, головним принципом якої є вільний обмін думками, навіть рідною мовою. Виділення цінності досвіду кожного співрозмовника сприяє самореалізації та самоактуалізації особистості, що є особливим ресурсом подолання негативних наслідків стресових ситуацій.

Отже, єдність процесів адаптації та асиміляції передбачає взаємовплив особистостей та підготовку малої групи до захисту своєї стратегії розв'язання дискусійної проблеми.

На даному етапі нам видається доцільним використовувати елемент непередбачуваності – змодельовані учасниками інших груп зміни в базовій ситуації з метою виявлення варіантів подолання невизначеності.

Подібні стресори, на нашу думку, сприяють активізації інтелекту, зумовлюють відношення до проблеми як до виклику.

Ми поділяємо погляди Т.Г.Грушевицької, і наш практичний досвід підтверджує, що інтерактивна взаємодія, в процесі якої формуються ціннісні орієнтації, адекватне ставлення до ситуації, самоконтроль, внутрішній локус контролю, є найбільш ефективною стратегією редукції невпевненості.

Висновки. Підсумовуючи все визначене вище, ми пропонуємо вносити елементи непередбаченості під час використання інтерактивної, комунікативної методики як ефективної стратегії для розв'язання проблемних ситуацій, що сприяє формуванню стресостійкості майбутніх фахівців та їх професійному становленню.

Література

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : Монограф. / І. Ф. Аршава. – Д. : Вид-во ДНУ. – 2006. 336 с.
2. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія / В.М. Крайнюк.– К. : Ніка-Центр, 2007.- 432 с.
3. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопр.психол. – 1989.-№1. – С 92-100.
4. Грушевицкая Т.Г. Основы культурологи. Учебник / Т. Г. Грушевицкая, А. П. Садохин. – М. : Юнити-Дана, 2010. – 688 с
5. Г.Кунц.. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г.Кунц, С. О'Доннел. – Т.1, М. «Прогресс», 1981. – 250 с
6. М.Мескон.. Основы менеджмента / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. – М. Изд-во «Дело», 2002. – 704 с
7. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М. : Прогресс, 1982. – 124 с.