

УДК 159.9

Борисюк О.М., ст. викл. кафедри психології управління Львівського державного університету внутрішніх справ

СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

У статті розкрито зміст поняття «управлінська компетентність». З'ясовано структуру управлінської компетентності керівника, яка складається з таких компонентів: мотиваційний, емоційно-вольовий, організаторський, комунікативний, прогностично-діагностичний, когнітивний, діяльнісний, моральний та рефлексивний.

Ключові слова: керівник, управлінська компетентність, професійно-управлінська діяльність

В статье раскрыто содержание понятия «управленческая компетентность». Выяснено структуру управленческой компетентности руководителя, которая состоит из следующих компонентов: мотивационный, эмоционально-волевой, организаторский, коммуникативный, прогностико-диагностический, когнитивный, деятельностный, моральный и рефлексивный.

Ключевые слова: руководитель, управленческая компетентность, профессионально-управленческая деятельность

Постановка проблеми. В умовах сьогодення, яке характеризується динамічністю інноваційного розвитку, затребуваний фахівець з високим рівнем управлінських знань, умінь, досвіду, який генерує нові ідеї, готовий іти на ризик, швидко приймає рішення та прагне постійного вдосконалення. Підготовка фахівців, які володітимуть високим рівнем управлінської компетентності є умовою досягнення професіоналізму та успішності управлінської діяльності. Незважаючи на те, що сучасні керівники у переважній більшості є кваліфікованими спеціалістами, багатьом з них бракує необхідного рівня управлінської компетентності, що виявляється у помилках при прийнятті відповідальних рішень, виборі оптимального стилю управління, нездатності попереджувати і вирішувати конфлікти, порушенні адаптації до нових умов тощо. Розвиток управлінської компетентності сприятиме усуненню недоліків професійно-управлінської діяльності керівників. Таким чином, дослідження управлінської компетентності керівників є актуальною проблемою сучасної психологічної науки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Інтерес до проблеми підготовки фахівців до управлінської діяльності останнім часом значно розширився. Проблеми управлінської компетентності висвітлюються в наукових роботах українських та зарубіжних вчених: І.П. Андріаді, В.О. Болотова, Л.М. Ващенко, І.О. Зимньої, Л.М. Мітіної, І. Г. Радванського, О.В. Осіпенко, Т.І. Шамова, А.О. Шамкаєва та ін. У дослідженнях останніх років вивчались такі аспекти цієї проблеми: підвищення

управлінської компетентності керівників навчальних закладів (О.М. Белова, Л.В. Васильченко, Р.П. Вдовиченко, В.І. Жигірь, О.І. Зайченко, В.І. Маслов, О.В. Овчарук, А.В. Хуторський та ін.), теорія і практика підготовки майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності (В.І. Свистун), теоретичні і методичні основи підготовки інженера у ВНЗ до майбутньої управлінської діяльності (О.Г. Романовський), управлінську компетентність курсантів військових інститутів внутрішніх військ МВД Росії (П.Ю. Гончаров), підвищення управлінської компетентності військових керівників (В.С. Афанасенко, О.В. Бойко, Т.М. Мацевко, В.П. Печенізький та ін.). Попри доволі широкий спектр досліджень, управлінська компетентність керівника та її структура вивчені недостатньо.

Виходячи з цього, **метою** нашого наукового пошуку є розкриття сутності управлінської компетентності керівника та з'ясування її структури.

Виклад основного матеріалу. Фундаментальні положення про необхідність навчання і виховання майбутніх управлінців знаходимо ще в соціально-політичних доктринах античної філософії. Заслугує на увагу ґрунтовна праця Платона «Держава», в якій стверджується, що для того, щоб стати придатним до управління, не достатньо природних задатків і здібностей, а також потрібне особливо спрямоване виховання і навчання [17, с. 386].

Доцільно відмітити, що сучасна система вимог до професійних управлінців відрізняється від системи Платона. У сучасній вітчизняній та зарубіжній практиці значна увага приділяється вивченню управлінської компетентності керівника.

О.В. Овчарук розглядає професійну управлінську компетентність у сучасній науці як сукупність особистих можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок [9, с. 36].

У *акмеології управління* А.А. Деркач і В.Г. Зазикін визначають управлінську компетентність як «головний когнітивний компонент підсистем професіоналізму особистості та діяльності суб'єкта управління, сферу професійного ведення в питаннях і проблемах управління, коло управлінських завдань, які вирішуються, система знань і умінь, яка постійно розширюється та дозволяє виконувати управлінську діяльність з високою продуктивністю» [7, с. 52]. Тобто, в акмеології управлінська компетентність розглядається дослідниками як психолого-акмеологічна категорія, притаманна конкретному суб'єкту управлінської діяльності. Проявом високого рівня управлінської компетентності є досягнення високопродуктивної управлінської діяльності, заснованої на сукупності професійних управлінських знань, умінь і навичок, що реалізуються при

наявності розвинених професійно важливих якостей, з мінімальною затратою особистісних і виробничих ресурсів.

В рамках *системно-діяльнісного напрямку* досліджень вчені зробили спроби комплексного підходу до проблеми управлінської компетентності з опорою на загальнопсихологічну теорію діяльності (А.Г. Ковальов, В.М. Шепель, В.Ф. Рубахін і ін.). Вони розглядають управлінську компетентність у вигляді динамічної системи, формування і функціонування якої проходить в рамках управлінської діяльності і залежить від характеру взаємодії об'єктивних та суб'єктивних факторів (особистісних передумов, процесу і результатів діяльності). Разом з тим, недостатньо чітко проглядається зв'язок управлінської компетентності з ситуаційними чинниками управлінської діяльності і мотиваційними компонентами особистості [21].

З цією метою Ю.Д. Красовський зробив спробу виділити підстави для інтеграції в управлінській діяльності соціальних, ситуативних і особистісних сторін: управлінську позицію, управлінську самосвідомість, управлінську концепцію, представляючи їх у вигляді індивідуальних особистісних ресурсів, що забезпечують успішність управлінських дій [10].

А.А. Грушева розглядає управлінську компетентність як соціально-детерміноване системне динамічне утворення в складі професійної компетентності, яке проявляється у процесі управлінської діяльності, зорієнтованої на досягнення цілей завдяки реалізації знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, що зумовлюють здатність особистості займатись продуктивною професійною діяльністю [6, с. 20].

Л.І. Макодзей зазначену дефініцію характеризує як інтегральне професійне утворення, яке проявляється в процесі управлінської діяльності, в межах якої актуалізується система його управлінських знань, навичок, вмінь, здатностей і професійно важливих якостей [13, с. 6].

Р.П. Вдовиченко простежує генезу виникнення та розвитку поняття «управлінська компетентність». Автором, у процесі аналізу різних підходів щодо сутності цього терміну, встановлено, «що воно відтворює відпрацьовану досвідом систему знань, навичок, здібностей, професійно особистісних якостей, професійних норм і моделей поведінки, а з іншого – є психологічним інструментом впливу на особистісно-професійний розвиток і поведінку» [4, с. 18].

П.Ю. Гончаров інтерпретує управлінську компетентність курсанта військового внутрішніх військ як інтегративну властивість особистості, яка виражається в сукупності компетенцій в управлінській сфері, комунікативних здібностях поведінки у військовому середовищі, що дозволяє ефективно планувати і здійснювати управлінську діяльність, а також аналізувати її результати [5, с. 124].

В.М. Смирнов розглядає управлінську компетентність керівника як систему його внутрішніх ресурсів, необхідних для організації ефективного керівництва підлеглим підрозділом; як досконале знання своєї справи, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей [18, с. 18].

Управлінську компетентність магістра військово-соціального управління Т.М. Мацевко визначає, «як стан опанування офіцером у процесі професійної підготовки системою управлінських знань, навичок і вмінь, культурою військового менеджера та сформованості у нього особистісних, професійних і провідних індивідуально-психічних якостей, які сприяють його ефективній управлінській діяльності» [14, с. 36].

На наш погляд, управлінську компетентність варто трактувати, як складне індивідуально-професійне утворення, яке інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності і якості, які забезпечують готовність ефективно здійснювати управлінську діяльність.

До характеристик компетентного керівника на психологічному рівні належать знання в області управління, пізнавальні та практичні уміння, навички, мотивація, ставлення, цінності та етичні норми, емоції та вольові зусилля.

Аналізуючи структуру управлінської компетентності варто звернути увагу на те, що велика кількість авторів виділяють її різні складові.

М.А. Беляцький виокремлює такі ключові компетентності сучасного керівника:

1. Стратегічна компетентність, яка включає глобальне мислення, системне мислення, здатність прогнозувати, здатність розв'язувати проблеми, безпека відносин.

2. Соціальна компетентність, до складу якої входять здібність працювати в міжнародній команді, здатність мотивувати і переконувати, здібність до навчання і нововведень, особиста привабливість, здатність до вирішення конфліктів.

3. Функціональна компетентність, складовими якої є вміння приймати рішення, ініціативність, професійні уміння, гнучкість і витривалість у роботі.

4. Управлінська компетентність, в якій визначаються організаторські здібності, відповідальність, уміння переконувати, авторитет і поведінка керівника.

5. Професійна компетентність, до складу якої входять фахова освіта, досвід лінійної і групової роботи, робота в більшості функціональних областей, закордонний досвід роботи, знання іноземних мов [3, с. 97-98].

В.М. Смирнов вважає за доцільне розглядати управлінську компетентність як комплексну систему, що включає в себе *змістовні, ресурсно-часові і соціально-психологічні аспекти* діяльності керівника [18].

Змістовна складова компетентності керівника полягає в адекватній орієнтації в переліку цілей і задач діяльності, їх пріоритетності і підпорядкованості в управлінській діяльності. Функції управління формуються, змінюються і ліквідуються не довільно, а в суворій відповідності з потребами і цілями управління. Здатність поставити мету, вибрати адекватні засоби її досягнення, проаналізувати тенденції і перспективи своєї діяльності символізує про високий рівень професійного розвитку керівника.

Ресурсно-часова складова компетентності передбачає поінформованість керівника: 1) щодо складності розв'язуваних задач, що означає адекватну орієнтацію в переліку цілей і задач діяльності з урахуванням технічних і тимчасових ресурсів, необхідних для їх вирішення; 2) щодо реальних професійних можливостей підлеглих.

Ресурсно-часова складова компетентності розглядається як важлива характеристика стилю керівництва, оскільки стабільна ефективність діяльності колективу багато в чому обумовлюється тим, наскільки гармонійно керівник сполучає в своєму стилі керівництва орієнтування на виконання завдань і на колектив. Зокрема, ігнорування вимог ситуації, завдає труднощів для досягнення ефективності діяльності колективу, хоча й захищає його від перенапруження. При вирішенні завдання за будь-яку ціну, отримуємо кінцевий результат, але стабільність роботи колективу може бути порушена [18].

Під ресурсно-часовою компетентністю розуміють здатність керівника оцінювати професійні можливості та психологічні ресурси своїх підлеглих, правильно прогнозувати час, необхідний для виконання того чи іншого завдання, а також результативність його виконання. Якщо керівник такої здатності не має, то його співробітники досить часто або надмірно завантажені та знаходяться у суворих часових обмеженнях, або, навпаки, не повною мірою завантажені. Як наслідок, погіршується стан здоров'я працівників, соціально-психологічний клімат колективу, результати праці, підвищується імовірність виникнення конфліктних ситуацій.

При адекватній оцінці керівником своїх можливостей і можливостей співробітників, розумним структуруванням часу колектив працює ритмічно.

Дослідження стилю управлінської діяльності дозволяє виявити основні складові орієнтації керівника в сфері управління колективом. Повнота усвідомлення цих складових при самоаналізі стилю керівництва є критерієм компетентності керівника в управлінській проблематиці в цілому, і в сфері міжособистісного сприйняття і взаємодії зокрема.

Необхідною умовою оптимальної управлінської діяльності є соціально-психологічна компетентність. Дана компетентність керівника є характеристикою, у якій сконцентровані його суттєві професійно важливі

якості, професійна готовність свідомо, вчасно і творчо вирішувати різноманітні управлінські задачі, забезпечує його лідерський статус у колективі. Цей особистісний стан являє собою єдність мотиваційно-ціннісного, емоційно-вольового і змістовно-операційного компонентів та характеризує рівень професійного розвитку особистості і її діяльність [11].

Соціально-психологічна складова компетентності керівника, передбачає його комунікативність, здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, адекватність міжособистісної взаємодії, гнучкість стилю керівництва, вміння попереджати і вирішувати конфліктні ситуації в колективі, вміння забезпечити узгодженість в діяльності колективів.

Отже, управлінську компетентність розглядають як комплексну систему, що включає в себе *змістовні, ресурсно-часові і соціально-психологічні аспекти* діяльності керівника.

Розглянемо, які ж основні компоненти складають структуру управлінської компетентності керівника.

М.Г. Білуха у структурі управлінської компетентності виокремлює чотири основних функціональних компоненти: *когнітивний, організаційний, комунікативний, рефлексивний* [2]. Кожен компонент виконує ряд функцій, освоєння способів виконання яких дозволить сформулювати відповідні вміння керівника установи, що за певного досвіду роботи мають стати навичками та професійно значущими якостями особистості.

Структура управлінської компетентності керівника ВНЗ охоплює всі сфери психіки особистості (розумову діяльність, емоційно-почуттєву й вольову сфери), включає такі основні компоненти:

мотиваційний – сукупність ціннісних орієнтацій, мотивів, адекватних цілям і завданням управління; сформованість важливих для управління особистісних якостей;

когнітивний – сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для практичного розв'язання завдань управління ВНЗ;

рефлексивний – аналіз, самоаналіз, осмислення, оцінка й рефлексія власної діяльності, поведінки, вчинків, спілкування, стосунків з оточенням, їх корекція, здатність до самоуправління (самоменеджменту) [20].

У руслі системного підходу виділяється ресурсна структура управлінської компетентності, яка представлена мотиваційним, когнітивним, емоційно-вольовим і операційно-діяльнісним компонентами. Дані компоненти, спроектовані на психологічну структуру управлінської діяльності, і складають основу взаємозв'язаних структурно-особистісного і функціонально-особистісного ресурсів управлінської компетентності [19].

До функціонально-особистісного ресурсу (представлений основними компонентами) відносяться:

– когнітивний (гностичний) компонент («Я знаю»). Групи знань: командно-адміністративні, організаційно-методичні, соціально-психологічні та психолого-педагогічні знання;

– операційно-діяльнісний компонент («Я вмю»). Блоки вмій і навичок: аналітико-прогностичні, командно-адміністративні, психолого-педагогічні, комунікативні, організаторські, процедурні.

До структурно-особистісного ресурсу (представлений додатковими компонентами) відносяться:

– емоційно-вольовий компонент («Я можу»). Групи якостей: лідерські, вольові, організаторські, комунікативні, педагогічні.

– мотиваційний компонент («Я хочу»): рівень мотивації досягнення, показники спрямованості особистості, рівень управлінського самовизначення.

На основі аналізу підходів до розуміння термінів «компетентність», «управлінська компетентність», П.Ю. Гончаровим було розроблено структурну модель управлінської компетентності курсанта військового інституту внутрішніх військ. Розглянемо коротко зміст перерахованих вище компетенцій виділених ним в структурі управлінської компетентності [5].

1. *Мотиваційно-ціннісна компетенція* представлена таким чином: знання про сутність управлінської діяльності; розуміння почуттів, вчинків, мотивів поведінки інших людей.

2. *Когнітивна компетенція* представлена наступним чином: 1) пізнання, що характеризуються формуванням ставлення майбутніх офіцерів до суспільства, до даної громадської системи в цілому, до праці, до своєї професії, до інших людей, до самого себе, до виконання службових завдань; 2) пізнання сенсу видів діяльності, в яких формується професійний обов'язок, його особистісний зміст; 3) застосування майбутніми офіцерами психолого-педагогічних знань в організації своєї управлінської діяльності, а також інших людей; 4) знання про практичні способи управлінської діяльності офіцерів, виходячи з їх уявлень про професійний обов'язок.

3. *Діяльнісна компетенція* представлена наступним чином: 1) вміння та навички виконувати обов'язки, правові і моральні норми; 2) вміння та навички, необхідні майбутньому офіцеру в побудові правильних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; 3) навички, що дозволяють спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; 4) знання, вміння та навички застосувати доцільні способи і прийоми, стилів управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень.

4. *Рефлексивна компетенція* представлена наступним чином: 1) рефлексія системи відносин з управлінської компетентності офіцера; 2) оцінка ефективності своєї підготовленості у військових вузах до

майбутньої соціальної ролі офіцера-управлінця; 3) самоаналіз умов, в яких буде здійснюватися управлінська діяльність; 4) внесення коректив у свою подальшу діяльність з саморозвитку управлінської компетентності.

5. *Емоційно-вольова компетенція* представлена наступним чином: 1) морально-ділові та управлінські якості офіцера-управлінця; 2) організаторські та управлінські здібності, що дозволяють формувати сприятливе середовище у військовому колективі; 3) здатність формувати та згуртовувати військовий колектив.

Перераховані вище компетенції в сукупності з утвореними ними взаємозв'язками і утворюють таку інтегровану властивість особистості, як управлінська компетентність.

Т.М. Мацевко у структурі управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю виділив наступні основні компоненти:

– мотиваційний (потреби кар'єрного зростання, бажанням самоствердження);

– емоційно-вольовий (гнучкість, врівноваженість, стійкість, терпеливість, надійність, твердість у реалізації управлінських функцій, дотримання моральних принципів при ухваленні рішень, адаптивність особистості до умов управлінської діяльності);

– когнітивний (загально-управлінські знання; психолого-педагогічні знання; військово-управлінські знання та знання вимог управлінської діяльності на оперативно-тактичному рівні та засвоєння її досвіду);

– операційно-діяльнісний (володіння способами, прийомами, вміннями щодо процесу аналізу, синтезу, узагальнення і порівняння отриманої управлінської інформації; володіння управлінськими уміннями і навичками);

– особистісний компоненти (самооцінка, прийняття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності) [14].

За результатами аналізу складових процесу керівництва, ми визначили психологічну структуру професійної управлінської діяльності керівника, до якої необхідно включити низку компонентів: 1) *мотиваційний*, який полягає у сукупності мотивів та ціннісних орієнтацій адекватних цілям та завданням управління; 2) *емоційно-вольовий*, який передбачає формування та підтримання керівником у підлеглих позитивного емоційного стану; 3) *організаторський*, який означає здатність керівника враховувати психологічні особливості виконавців під час розподілу обов'язків і доручень; 4) *комунікативний*, який виявляється у встановленні позитивних, конструктивних взаємин керівника з підлеглими та іншими категоріями осіб; 5) *прогностично-діагностичний*, який пов'язаний із прогнозуванням перспективи розвитку особистості керівника та підпорядкованого йому колективу; 6) *когнітивний*, який полягає

у компетентності керівника та його діяльності, яка спрямована на підвищення професійних знань та навичок; 7) *діяльнісний*, який передбачає знання, вміння та навички необхідні для досягнення високого рівня ефективності в управлінській діяльності; 8) *моральний*, який забезпечує дотримання керівником моральних норм і стандартів у процесі управління персоналом організації; 9) *рефлексивний*, який включає самоаналіз, осмислення, оцінку й рефлексію власної діяльності, поведінки, їх корекція, здатність до самоуправління (самоменеджмент).

Висновки. Таким чином, управлінську компетентність варто розглядати як складне індивідуально-професійне утворення, яке інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності і якості, які забезпечують готовність ефективно здійснювати управлінську діяльність. Управлінська компетентність – це комплексна система, що включає в себе змістовні, ресурсно-часові і соціально-психологічні аспекти діяльності керівника. За результатами аналізу складових процесу керівництва було визначено психологічну структуру професійної управлінської діяльності керівника, яка включає в себе наступні компоненти: мотиваційний, емоційно-вольовий, організаторський, комунікативний, прогностично-діагностичний, когнітивний, діяльнісний, моральний, рефлексивний.

Перспективу подальших наукових розвідок вбачаємо у розробці та описі структурних складових управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Психология управления : [учебное пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская]. – Харьков : Титул, 2007. – 532 с.
2. Білуха М. Г. Основи наукових досліджень : [підручник для студ. екон. спец. вузів] / М. Г. Білуха. – К. : Вища школа, 1997. – 271 с.
3. Беляцкий Н. А. Изменение функций руководителя в новых условиях / Н. А. Беляцкий // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3. – С. 97–100.
4. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи / Р. П. Вдовиченко. – Харків : Основа, 2007. – 112 с.
5. Гончаров П. Ю. Содержание управленческой компетентности курсантов военных институтов внутренних войск МВД России / П. Ю. Гончаров // «Педагогический журнал». – М. : Аналитика Родис, 2013. – № 1-2. – С. 124–132.
6. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки : автореф. дис..... канд. пед. наук / А. А. Грушева. – Київ, 2012. – 20 с.
7. Деркач А. А. Акмеология управления / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Казань : Центр инновационных технологий, 2008. – С. 52.

8. Друкер Питер Ф. Эффективный руководитель / [пер. с англ. А. Л. Чернявская] / Ф. Друкер Питер. – М. : Вильямс, 2008. – 223 с.
9. Компетентісний підхід у сучасному освіті : світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
10. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : [учеб. для студентов вузов] / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 527 с.
11. Литвинов И. П. Социально-психологическая диагностика компетентности руководителей подразделений органов внутренних дел : [методическое пособие / И. П. Литвинов, М. И. Марьин, Ю. И. Панков] – М. : ВНИИПО, 1999. – 116 с.
12. Лобанов В. Н. США : модели компетентности руководителей от государственных учреждений / В. Н. Лобанов // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 72–77.
13. Макодзей Л. І. Формування управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства : автореф. дис..... канд. пед. наук / Л. І. Макодзей. – Київ, 2011. – 20 с.
14. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю : дис канд. психол. наук / Т. М. Мацевко. – Київ, 2007. – 225 с.
15. Михеев С. С. Акмеологический подход к развитию управленческой компетентности руководителя / С. С. Михеев // Научный журнал Московского гуманитарного университета «Знание. Понимание. Умение». – 2010. – № 3. – С. 244–247.
16. Основы теории управления : [учеб. пособие / под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого]. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 560 с.
17. Савенкова М. Е. Управленческая компетентность в социально-политических доктринах античной философии / М. Е. Савенкова // Сборник научных трудов ДонГАУ : «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента». – Т. IV (19). – Донецк : ДонГАУ, 2003. – 493 с.
18. Смирнов В. Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях / В. Н. Смирнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 4 (31). – С. 17–20.
19. Часовских В. И. Психология управленческой компетентности руководителя / В.И. Часовских. – М. : ВУ, 2003. – 221 с.
20. Чередніченко Г. А. Сутність та структура управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу / Г. А. Чередніченко, Н. Т. Тверезовська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – Ялта : РВВ КГУ, 2011. – Вип. 31. – Ч. 2. – 2011. – С. 63 – 68.

21. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. Для менеджеров / В. М. Шепель – М. : Народное образование, 1999. – 432 с.

УДК 159.99

Боснюк В.Ф., старший викладач кафедри прикладної психології, Національний університет цивільного захисту України

РОЛЬ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКА

Розглянуто основні теоретичні підходи до розуміння копінг-поведінки, проблеми класифікації та ефективності. Здійснено порівняльний аналіз копінг-стратегій і механізмів психологічного захисту. Представлені дані про особливості використання копінг-поведінки рятувальниками.

Ключові слова: копінг-поведінка, копінг-стратегії, рятувальник.

Рассмотрены основные теоретические подходы к пониманию копинг-поведения, проблемы классификации и эффективности. Осуществлен сравнительный анализ копинг-стратегий и механизмов психологической защиты. Представленные данные об особенностях использования копинг-поведения спасателями.

Ключевые слова: копинг-поведение, копинг-стратегии, спасатель.

Постановка проблеми. Загально визнаним є положення, що не кожна людина під впливом стрес-факторів життя й діяльності втрачає працездатність, впадає в депресію чи починає хворіти. Деяким людям вдається зберегти своє здоров'я та високий рівень успішності діяльності, хоча й вони відчують негативні переживання, емоційне збудження або психічне напруження. Починаючи з 70-х років минулого століття, вчені намагаються пояснити цей феномен. Вивчення поведінки, яке спрямоване на подолання труднощів, у зарубіжній психології проводиться в межах досліджень, що присвячені аналізу «coping».

Особливу актуальність стрес-резистентність має в професіях, де помилки «людського фактору» можуть призвести до загрози втрати життя як свого так і інших. До таких професій відноситься діяльність рятувальника. Вона характеризується реальним ризиком для здоров'я і життя, значною особистісною відповідальністю за кінцевий результат, а також гострим дефіцитом часу при прийнятті рішення.

Виклад основного матеріалу. На пострадянському просторі теоретичні, методологічні і практичні проблеми розвитку стресу і протидії йому відобразилися в роботах Л. Анциферової [1], В. Бодрова [2], Т. Крюкової [7], С. Нартової-Бочавер [10] і ряду інших дослідників.

Аналізуючи різні способи вирішення психологічних проблем, українські та російські психологи і психотерапевти говорять про «захист», «подолання» стану напруження і «купірування» стресу. Йдеться також