

УДК17.022.1:316.32

Заболотна В.О.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет психології кандидат філософських наук

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ РІВНЯ СТРЕСУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

В статті розглядаються соціально-психологічні чинники виникнення стресів в організаціях, а також вплив соціально-психологічних чинників на формування та ступінь прояву, якісні характеристики організаційних стресів. Приділяється увага управлінню процесом впровадження змін. Розглядаються сучасні методи попередження та корекції стресових станів.

Ключові слова: стрес, зміни, стратегії управління стресом, стресові прояви, технології корекції

В статье рассматриваются социально-психологические факторы возникновения стрессов в организациях, а также влияние социально-психологических факторов на формирование и степень проявления, качественное своеобразие организационных стрессов. Уделяется внимание вопросу управления процессом внедрения изменений. Рассматриваются современные методы предупреждения и коррекции стрессовых состояний.

Ключевые слова: стресс, изменения, стратегии управления стрессом, стрессовые проявления, технологии коррекции

The article deals with the social and psychological factors of stress in organizations, as well as with the influence of social and psychological factors on the formation and the degree of manifestation, qualitative features of organizational stress. Attention is paid to the issue of management of process of change. In the article current methods of prevention and correction of stressful conditions reviewed.

Keywords: stress, changes, stress management strategies, stress manifestations correction technology

Динаміка сучасних перетворень і в соціальній, і в політичній сферах детермінують розгортання нових умов функціонування людини в соціальному середовищі. Впровадження організаційних змін підвищує значущість управлінської діяльності в забезпеченні конкурентоздатності організації в умовах глобальної конкуренції та технологічних проривів. Проте нова модель управління, суттєві зміни змісту та технології управлінської діяльності, екстремальність умов її здійснення стимулюють розвиток організаційних стресів з деструктивними наслідками як для працівників, так і для управлінців. Організаційні стреси, негативно впливаючи на фізичне, психічне, інтелектуальне здоров'я людини, знижують продуктивність діяльності, призводять до професійних і особистісних деструкцій. Це, в свою чергу, порушує стабільність роботи всієї організації.

Актуальність статті полягає в тому, що в сучасних умовах як організації, так і окремі індивіди значно стурбовані проблемами виникнення стресів, їх наслідками, шляхами подолання, а особливо можливостями управління стресами в організаціях. Психологічні симптоми стресу (внутрішня напруга, дратівливість, нудьга) призводять до таких поведінкових симптомів, які суттєво відбиваються на виробничій ефективності і призводять до великих матеріальних втрат в економіці.

В ситуації загальнонаціональної кризи в Україні на різних щаблях суспільного життя особливо негативну роль відіграє своєрідний “ціннісний вакуум” та ціннісна поляризація людей, яка не може не призводити до руйнівного стану дістресу.

Класичні засади теорії стресу закладені в ХХ столітті такими дослідниками як У.Кеннон, Е.Якобсон, Г.Сельє, А.Т.У.Сімеонс, Р.Лазарус, Т.Бужинські, Г.Бенсон, С.Вулф та інш., стрес в організаціях досліджували Дж.В.Ньюстром, К.Девіс, К.Дж.Бачлер, Д.Ноер, Дж. Іаковіні та інш.

Певні напрацювання в напрямі теоретичного та експериментального дослідження стресів здійснені в роботах Виханського О.С., Наумова А.І., Весніна В.Р., Максимцова М., Ігнатєвої А., Герчикова І.М., Кабушкина Н.І., Попової Л., Соколова І.

Мета статті полягає у виявленні соціально-психологічних технологій корекції рівня стресу в організаційному контексті. Динаміка сучасних перетворень і в соціальній, і в політичній сферах детермінують розгортання нових умов функціонування людини в соціальному середовищі. Ці процеси є найбільшими стресорами в організаціях, особливо в умовах досить суттєвих змін на всіх рівнях суспільного життя в Україні. В статті розглядаються соціально-психологічні чинники виникнення стресів в організаціях, а також вплив соціально-психологічних чинників на формування та ступінь прояву, якісну своєрідність організаційних стресів.

Стрес можна визначити як емоційний та фізіологічний відгук індивіда на внутрішні або зовнішні стимули, який проявляється в реакції на запит і може перевищувати здатність особи з нею впоратися. Якщо дати більш неформальне визначення, стрес має місце, коли людина не впевнена, що може впоратися з ситуацією або адекватно на неї реагувати.

З точки зору стресової реакції не має значення, чи приємна, чи неприємна ситуація, з якою ми зіштовхнулися. Важить лише інтенсивність потреби у перебудові або в адаптації. Специфічні результати подій – горе або радість – абсолютно різні, навіть протилежні, проте їх стресова дія – неспецифічна вимога пристосування до нової ситуації – фізіологічно проявляється однаково. На зовсім різні проблеми організм реагує стереотипно, однаковими біохімічними змінами, призначення яких – впоратись із вимогами які змінилась. Це явище названо «адаптаційним синдромом», який проходить три стадії, що розгортаються як єдиний процес: стадія тривоги; стадія резистентності (адаптація); стадія виснаження.

Якщо стрес розвивається у межах перших двох стадій – тоді все гаразд, такий стрес навіть корисний для організму. Якщо ж захисних сил організму недостатньо або вплив є тривалим, тоді настає третя стадія – виснаження адаптаційних резервів, а це вже прямий шлях до захворювань.

Розрізняють стресори фізіологічні та психологічні. До перших належать: надмірне фізичне навантаження; зависока або занижка температура навколишнього середовища; больові відчуття; недолік кисню та інш. Психологічний стрес – це процес, в якому вимоги оточення особистість розглядає, виходячи зі своїх ресурсів та ймовірності власної здатності до вирішення проблемної ситуації. До психологічного стресу відноситься і емоційний стрес, який виявляє себе в ситуаціях загрози, небезпеки, образи. При цьому різні його форми призводять до змін у перебігу психічних процесів, емоційних зсувів,

трансформацій мотиваційної структури діяльності, порушенням рухової та мовленнєвої поведінки. У людини з її високорозвиненою нервовою системою емоційні подразники – практично найчастіший стресор. Також до психологічних стресорів можна віднести: нереалізовані очікування; незадоволені потреби; безцільність існування; проблеми в спілкуванні з іншими; конфлікти або загрозу їх виникнення; невідповідність характеристик особистості її соціальної ролі; сімейні проблеми; професійні стресори.

До професійних стресорів належать і інформаційне перевантаження, і необхідність приймати відповідальні рішення, і «трудоголізм» тощо.

Стресові прояви часто можна спостерігати під час втілення кардинальних змін. Ще у 1990-х роках спостерігалась тенденція, яка наявна і сьогодні. Працівники відчувають сильний стрес, оскільки вони непокояться, що можуть втратити роботу через практику скорочення масштабів підприємств та організацій. Керівники також страждають, тому що вони відчувають відповідальність за людей, яких вони мали скоротити. Під час психологічних досліджень вищого менеджменту Канади у 901 фірмі по всій країні 71 відсоток опитуваних висловив думку, що найбільш стресовим завданням менеджменту є позбавлення людей роботи. Деякі менеджери можуть відчувати себе навіть гірше за людей, яких вони звільнили.

Певні види роботи особливо стресові. Дослідження диспетчерів повітряних ліній, наприклад, показали, що високий рівень стресу тут є звичайним явищем, оскільки відповідальність, яка на них покладена, є дуже високою, а рішення треба приймати швидко, виходячи з багатьох факторів і беручи на себе повну відповідальність. Синдром професійного вигорання більш характерним є для тих видів робіт, де в процес роботи залучені інтенсивні міжособистісні комунікації (лікарі, викладачі, люди, які працюють в CRM (customer relation service) та торгівлі. Характерним проявом такого стану є виснаження – як емоційне, так і фізичне. Людина, яка потерпає від професійного вигорання, відчуває роздратованість, стає злою до тих, хто щось від неї вимагає. При цьому людина відчуває, що більше не може жити так, як раніше. Таке явище також часто спостерігається серед орієнтованих на високі досягнення менеджерів.

Проблеми, пов'язані зі стресами, глобальні, вони не мають вибіркового, національного характеру. Проте деякі країни історично зумовлюють великий рівень стресу на роботі. Середній японський працівник проводить на роботі на 200 годин на рік більше, ніж його північноамериканський або британський колега, і на 500 годин на рік більше, ніж європейські працівники. Таке більш інтенсивне залучення до роботи призводить до суттєвого зростання рівня стресів, та драматичнішим є те, що це призводить до загибелі від перевантаження роботою, що навіть отримало окрему назву — “кароші”(karoshi).

Водночас не всі стреси є поганим явищем. Ганс Сел'є (Hans Selye), один із піонерів сучасних досліджень явищ стресу, відзначав, що єдині люди, які не відчувають стресу, — це мерці. Проте лише дістрес, деструктивний стрес, негативно позначається на діяльності, аж до повної демобілізації. Дослідженням стресу та профілактиці його негативних наслідків приділяється більше уваги в останні роки.

Дістрес є демотиватором; його наявність є причиною фізичного або емоційного страждання та зменшує здатність людини до виконання

цілеспрямованого завдання. Люди, які перебувають під впливом дистресу, відчувають, що ситуація вийшла з-під їх контролю (наприклад, людина, яка побоюється публічних виступів, повинна презентувати доповідь великій групі людей).

Встановлено, що схильність до виникнення дистресових станів залежить від особистісних характеристик. Так звані «інтернали» зазвичай менше потерпають від дистресових станів під час соціального тиску, ніж «екстернали».

Якщо людина оцінює себе достатньо високо, малоімовірно, що вона буде реагувати або інтерпретувати багато подій як емоційно тяжкі або стресові. Окрім цього, якщо стрес і виникає, то така людина впорається з ним краще, ніж та, у якої самооцінка низька.

Труднощі управління стресом у людей із низькою самооцінкою зумовлені двома видами негативного самосприйняття. По-перше, люди з низькою самооцінкою мають більш високий рівень страху та тривожності під дією загрози, ніж люди з позитивною самооцінкою. По-друге, люди з низькою самооцінкою сприймають себе як таких, які мають неадекватні здібності для того, щоб протистояти загрозі. Вони менш енергійні в прийнятті превентивних заходів і, ймовірно, мають більш фатальне уявлення про те, що не можуть нічого зробити задля запобігання негативним наслідкам. Вони намагаються уникати труднощів та ускладнень, оскільки вважають, що не впораються з ними.

Стреси є причиною проблем для індивідуумів та організацій, які їх найняли. Дослідженням стресу та профілактиці його негативних наслідків приділяється більше уваги в останні роки. Стресогенні фактори, які найчастіше зустрічаються в організаціях це — рольовий конфлікт, рольова невизначеність та рольове перевантаження або недовантаження — досліджувалися більш ретельно.

Вплив стресів на продуктивність працівників є однією з головних турбот організації. З низьким рівнем стресу виконання роботи також низьке, тому що люди відчувають брак збудженості та почуття проблемності, які необхідні для хорошого виконання. Із зростанням стресу до середнього рівня рівень виконання роботи зростає. Звичайно, при дуже високому рівні стресу виконання роботи знову різко спадає

Кожна перешкода, з якою зіштовхується людина, є стресовою лише тоді, коли вона оцінюється негативно і не має адекватної стратегії її подолання, тобто якщо вимоги ситуації перевищують можливості відповіді людини. Негативні наслідки можуть виникнути і тоді, коли стресова ситуація стає хронічною. В цьому випадку необхідними є заходи по управлінню стресом. На практиці важливо зрозуміти, де саме знаходиться джерело хронічного дисбалансу – у зовнішніх вимогах, які є занадто високими, або у можливостях особистості, які є занадто обмеженими. У зв'язку з цим виникає питання, які навантаження нормальні і припустимі та які здатності потрібні? Відповідь залежить від конкретних умов ситуації: так очікування від простого виконавця зовсім інші, ніж від керівника. Відповідно різняться й ті засоби, за допомогою яких необхідно проводити роботу зі зниження ймовірності виникнення стресу.

Управління стресом може відбуватися як на індивідуальному, так і на організаційному рівні. Через те що стрес наявний у будь-якій менеджерській роботі, менеджери особисто та організації в цілому повинні розробляти необхідні саме для цієї організації, з її специфікою способи управління рівнем стресу у

працівників. Якщо такі програми розроблені, від цього виграють і індивідууми, і організація, тому що в такій установі рівень стресу залишається оптимальним.

Що стосується індивідуальних дій працівника, то, зазвичай, зіштовхнувшись із стресовою ситуацією, він починає опиратись, шукати спосіб подолання ситуації шляхом змін ходу подій, або свого ставлення до них, або і того і іншого одночасно.

На обрання характеру дій впливають особисті якості та ситуація, наявні ресурси, рівень самостійності, можливість щось зробити, підтримка сторонніх. Для управління стресом необхідно ретельно проаналізувати ситуацію, виявити фактори, що породжують його, та визначити, які з них піддаються цілеспрямованому впливу, потім застосувати початкове втручання з метою їх послаблення або повного подолання, наприклад організаційні зміни або приріст ресурсів, необхідних для подолання стресу. Якщо це не допомагає, то виникає необхідність у повторному втручанні – підвищенні здатності людини самостійно впоратися з причинами та симптомами стресу. Для цього необхідно застосувати, наприклад, тренінги, самонавіювання з обов'язковим винагородженням себе за успіхи.

Нарешті в гострих випадках або тоді, коли початкове та повторне втручання виявились неуспішними, настає необхідність втручання консультантів-психологів або лікарів.

Існує багато різних тактик, які можуть застосувати індивідууми для того, щоб впоратися із стресом. Фізичні навантаження, переключення активності на улюблене хобі може виконувати функцію зниження рівня стресу. Поряд із цим зростає популярність технік розслаблення. Це можливість взяти половину вихідного дня серед тижня, більшу, ніж звичайно, відпустку або використовувати спеціальні релаксаційні техніки, наприклад щодня після обіду десять хвилин посидіти у повній тиші в спеціально обладнаній кімнаті. Також розслабленню сприяє систематичне прослуховування класичної музики, або звуків природи.

Іншою корисною технікою для подолання стресу є управління часом. Управління часом включає в себе свідоме встановлення важливих саме для цієї людини цілей, яких би вона бажала досягти, і потім ранжування їх за ступенем важливості. Загальноживаною системою побудови пріоритетів є так звана "ABC-система".

Коли такі пріоритети визначені, система управління часом передбачає укладання переліку "потрібно зробити" на кожний день, на який припадають ці пріоритети. Індивідууми, які використовують техніки управління часом, відчувають менше стресів, тому що (1) вони визначили ті речі, які насправді є для них важливими, (2) вони можуть бачити прогрес на шляху досягнення важливих цілей і (3) вони більше відчувають, що їх життя під контролем.

Групи підтримки є ще однією технікою стрес-менеджменту, яка допомагає людям впоратися із стресами, надаючи особі можливість бути в колі невеликої небайдужої групи, де люди із схожими проблемами можуть поділитися один з одним своїми турботами, складнощами, способами вирішення ситуації. Групи підтримки можуть бути дуже структурованими (наприклад анонімні алкоголіки) або дуже неструктурованими (наприклад група працівників, які зібралися неформально, щоб розробити методи протидії керівникові-самодуру). Проста

можливість поговорити з людьми, які чітко розуміють Ваші проблеми, може суттєво знизити рівень стресу.

Для працівника дуже важливо мати чітке уявлення про норми та цінності організації або групи, зрозуміти корпоративну культуру, яка є основою соціальних оцінок, внутрішніх правил комунікації та взаємодії, вирішення конфліктів, що виникають у межах групи. Організаційна соціалізація, тобто допомога новачкам в ознайомленні з рольовими вимогами, пристосуванні до соціальних норм, оволодінні безпосередніми задачами, є методом, який допомагає людям в ідентифікації себе з організацією та зменшує ймовірність прояву конфліктів та стресу.

Наслідки стресу впливають на поведінку людини на робочому місці, на продуктивність організації в цілому та її психологічний клімат. Спеціалістам з управління персоналом необхідно розуміти важливість психологічної роботи щодо управління стресовим рівнем. Така робота може бути визначена як будь-яка програма дій, що сконцентровані на кількісному зниженні організаційних стресорів та які допомагають працівникам звести до мінімуму негативні наслідки цих стресорів.

Зміна стратегії подолання стресу передбачає, головним чином, модифікацію продемонстрованої (відкритої) поведінки людини. Кінцева мета таких технологій має бути подвійна: зміна ситуації (зменшення кількості стресорів або їх інтенсивності) та зміна характеристик особистості (зміна когнітивних оцінок ситуації або особистісних стратегій поведінки).

Важливим нам вбачається розуміння індивідуальних відмінностей, сприйняття, структури установок та їх динаміки. Тобто в центрі уваги повинна знаходитись особистість зі всіма цінностями, намірами, емоціями та потенціалом дії. Цей підхід потребує застосування різних технік, а також специфічних методів перенесення корисних навичок на робочу ситуацію. Існує декілька технік у цьому напрямку – застосування методу послідовного навчання, використання методичних програм, проведення тренінгу.

Сьогодення занурює нас в постійні зміни. Зміни — це проблема, якої не може уникнути жодна організація. З початком переходу на ринкову економіку в Україні питання управління ефективністю набуло для вітчизняних організацій великого значення, особливо в умовах протистояння між впливом іноземних конкурентів та зростанням собівартості продукції. Базовим припущенням організаційного розвитку є наявність впливу будь-яких організаційних змін на поведінкову складову працівників.

Хоча керівники усіх рівнів повинні реагувати на зміни, ефект змін та форма реакції на різних рівнях різні. Більш того, потрібно свідомо обирати той метод змін, який стане найменш стресовим для співробітників. Будь-які зміни, які несуть загрозу статусу групи або індивідуума, майже завжди будуть наражатися на опір. Люди мають потребу у відчутті передбачуваності їхнього життя, хоча рівень цієї передбачуваності може змінюватися залежно від типу особистості. Коли незадоволення щоденним станом справ стає загальним або менеджмент вважає, що поточна бізнес-модель застаріла, методи змін можуть бути наступними: а) міжособистісні або групові зміни; б) зміни в системі або процесах; в) застосування методів організаційного розвитку.

Міжособистісні або тренінгові групи (Т-групи) з організаційного розвитку спочатку були розроблені в Національних тренінгових лабораторіях Бетелу (Bethel) в Мейні після Другої світової війни. На основі напрацювань професора Морроу, Курт Левін та його колеги розробили процедуру роботи Т-груп для згуртування та впровадження лояльності до змін (гнучкості) в елітних морських командах.

Т-групи концентруються на автентичності взаємодій учасників безпосередніх груп (face-to-face). Професор Кумінгс (Cumplings) та Уорлей (Worley) відзначають, що під час тренування в Т-групах фасилітатор надає учасникам реалістичний досвід к міжособистісних стосунках.

Зміни можуть відбуватися на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях. Індивідуальні зміни включають нові робочі завдання, переміщення місця роботи або підвищення відповідності завдання. Зміни індивідуального досвіду, як правило, не мають великої важливості для загальної діяльності організації. Зміни в групах (наприклад підрозділах, проектних командах, неформальних трудових колективах) включають модифікацію робочих потоків, дизайну робіт, соціальної організації, статусної системи та комунікаційних потоків. Такі зміни мають значно більший вплив на цілу організацію, ніж ті, які стосуються лише індивідуумів. Організаційні зміни, які, як правило, втілюються упродовж тривалого часу, включають організаційні цілі. Це має вплив і на окремих індивідуумів, і на групи в організаціях.

Зміни, які потребують лише невеликих поведінкових модифікацій (ревізія бюджетів, робочого розкладу та комунікаційних систем), спричиняють невеликі зміни в елементах взаємодії між індивідуумами. Оскільки ці зміни мають тенденцію бути досить механічними, емоції, які вони викликають, є відносно слабкими. Тому мінімальні зміни можуть бути втілені за відносно короткий проміжок часу. Наприклад, якщо бюджет підрозділу знизився через зменшення доступних фондів, люди не будуть дуже радіти, але вони з цими змінами примиряться, якщо будуть знати, чому це потрібно.

Зміни, які потребують середніх поведінкових змін, наприклад подання тренувальної програми, створюють більше складнощів для менеджерів. Незважаючи на те що люди можуть погоджуватися, що зміни ретельно обґрунтовані, ці зміни можуть також породжувати емоції та викликати опір. Опір частіше за все стає помітним саме при цьому рівні змін, тому що, по-перше, людям не подобається кидати поведінкові структури, які були комфортабельними та задовольняли психологічно, і по-друге, іноді потреби в змінах приймаються не всіма.

Найбільші зміни потребують модифікування у фундаментальних мотивах та цінностях людей. Наприклад, організація може вирішити, що історична конфронтація між працівниками та менеджментом деструктивна і її потрібно змінити на клімат довіри та кооперації. Щоб освоїти такі грандіозні нововведення, потрібно декілька років кардинальних установочних та поведінкових змін. Сили, що мотивують зміни, надходять як ззовні, так і зсередини організації. Деякі з таких сил можна передбачити, інші — ні.

Для того щоб досягти змін та не спричинити занадто велике зростання рівня стресу, треба ретельно до них підготувати працівників. Ця підготовка змусить їх "розморозити" свої нинішні установки, щоб побачити, що ситуація, яка існує, має

певні недоліки, які потрібно усунути. Впровадження інформації про зміни — дуже важлива частина цього етапу, тому що вона допомагає зрозуміти працівникам, що вони можуть бути дуже корисними під час втілення змін. Залучення працівників до участі в обговоренні потрібних змін збільшує у майбутньому ймовірність того, що ці зміни будуть прийняті.

Для того щоб бути ефективним під час упровадження змін, менеджерам треба розуміти сили, які спричиняють опір їм, та сили, які можуть зменшити цей опір. Метод аналізу застосовують для розгляду різних сил, які діють у соціальних системах, щоб система підтримувалась у збалансованому стані або ставала незбалансованою. Метод аналізу виокремлює такі два види сил, які діють у будь-якій системі: провідні сили (які допомагають втіленню змін) та сили опору (які перешкоджають змінам). Якщо ці два види сил однакові, система перебуває в еквілібрумі.

Одним із найбільш ефективних підходів є заохочення тих, на кого спрямовані ці зміни, брати у них участь. Було б непогано дати можливість тим, на кого будуть впливати ці зміни, бути залученими до їх розроблення. Проте дуже часто все це не робиться. Керівники, які враховують усі ці аспекти у своїй діяльності, скоріше за все будуть успішними у втіленні змін.

Висновки. Внаслідок проведеного аналізу і узагальнення серед стресорів, які можуть ефективно нейтралізуватись в ході управлінської діяльності, виділені такі вагомі фактори зменшення організаційних чинників стресу у працівників організації як вдосконалення організаційних комунікацій, для зменшення проявів основних організаційних стресогенів. Це особливо важливо у ході організаційних змін, що супроводжуються високою мірою невизначеності. Також до засобів зниження стресу відноситься перепроєктування роботи в напрямі залучення працівників до прийняття рішень, запровадження програм з тайм-менеджменту та програм з фізичної активності, своєчасне розв'язання рольових конфліктів. Водночас, специфіка “професійного стресу” передбачає певний оптимальний бажаний рівень стресу (рівень еустресу), адже надмірно малий вплив “професійного стресу” є таким же шкідливим як і його надлишок. Серед важелів оптимізації психологічного стану в організації важливе місце належить розвитку організаційної культури, спільним нормам і цінностям персоналу.

Список використаних джерел:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О.С.Виханский, А.И. Наумов. – 4-ое изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670с. : ил. ISBN 5-98118-131-1 (впер.)
2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник/ В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2006. – 504с. ISBN 5-482-00517-8
3. Герчикова І.М. Менеджмент: Підручник/ І.М. Герчикова. – 3-е вид., перероб. і доп. - М.: ЮНИТИ 2003р. - 501с. ISBN ISBN 5-85173-039-0
4. Заболотна В.О. Психологічні основи управління персоналом. Навчальний посібник XXI століття/ В.О.Заболотна. – К.: Гнозис, 2010. – 248 с. – Серія “Навчальний посібник XXI століття.” ISBN 978-966-8840-86-9
5. Кабушкин Н.І. Основи менеджменту. Навчальний посібник/ Н.І.Кабушкин. – 11-е вид., випр. - М.: Новое знание, 2009. — 336 с.
6. Максимцов М.М., Ігнат'єва А.В., Комаров М.А. та ін: Системний похід в дослідженні управління – Менеджмент / під редакцією М.М. Максимцова, А.В. Ігнат'євої. - М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 1999 - 343с.
7. Гавриленко А.К. Стрес на підприємстві // <http://www.rambler.ru>

8. Bachler C.J. "Workers Take Leave of Job Stress"/ Christopher J.Bachler – Personnel Journal, January 1995, pp.38 - 48
9. Iacovini J., " The Human Side of Organizational Change"/ John Iacovini – Training and Development, January 1993, p.65
10. Jex S.M., Stress and Job Performance: Theory, Research and Implications for Management Practice / S.M.Jex – (Thousand Oaks, CA: Sage, 1998)
11. .Noer D.M., "Leadership in an Age of Layoffs" / David M.Noer – Journal of Management Development, 14:5, 1995, pp.27 – 38
12. Shuler R.S., "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations" / R.S.Shuler – Organizational Behavior and Human Performance, April 1980, p 189

Отримано 15.04.2015 р.

УДК 159.923

Кабиш-Рибалка Т.В.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка факультет психології, аспірант

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВОЛОНТЕРА СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ

В статті висвітлюється психологічна готовність до волонтерської діяльності як чинник самореалізації волонтера спортивного профілю. Психологічна готовність розглядається як необхідність володіння певними навичками та здібностями. В емоційній складовій – це управління власними емоціями, розуміння емоційних станів інших учасників спортивних змагань; в когнітивній – отримання нового досвіду, в поведінковій – це здатність до роботи в команді, до самоорганізації.

Ключові слова: психологічна готовність, волонтерська діяльність, емоційні властивості, обдарованість, самореалізація

В статье освещается психологическая готовность к волонтерской деятельности как фактор самореализации волонтера спортивного профиля. Психологическая готовность рассматривается как необходимость овладения определенными навыками и способностями. В эмоциональной составляющей - это управление собственными эмоциями, понимание эмоциональных состояний других участников спортивных соревнований; в когнитивной - получения нового опыта, в поведенческой - это способность к работе в команде, к самоорганизации.

Ключевые слова: психологическая готовность, волонтерская деятельность, эмоциональные свойства, одаренность, самореализация

The article highlights the psychological readiness for volunteering as a factor of self-realization of a volunteer in sport events. Psychological readiness is shown as the necessary factor of mastering certain skills and abilities. The emotional component – in the management of their own emotions, understanding the emotional states of other participants of sports events, cognitive component – in bringing a new experience, behavioral component - is the ability to work in a team, ability to self-organization.

Keywords: psychological readiness, volunteering, emotional characteristics, giftedness, self-realization

Актуальність. Молодіжні волонтерські об'єднання являються одним із важливих соціальних інститутів виховання молоді, які допомагають