

2. Гарасим Ю.Й. Сучасна антидемпінгова практика у світі, ЄС та Україні /Ю.Й. Гарасим. // Зовнішня торгівля: право та економіка. - 2009. - № 4. - С.31-39.
3. Власов В. І. Глобалізація та регіоналізація торгівлі / Власов В. І. //Вісник аграрної науки –2009. - № 5. – С.46-51.
4. Волкова К.М. Захист національного товаровиробника від масованого та демпінгового імпорту / Волкова К.М. // Зовнішня торгівля: право та економіка. — 2002. — Вип. 2 (6). - Ч.3. — С.63–87.
5. Водяницький Д. Проблеми антидемпінгу в Україні / Водяницький Д. // Україна в глобальному середовищі: нові алгоритми управління економікою. — 2008. — С.341–345.

УДК 65.012.32 (075.8)

Сарапулова Є. Г., к.п.н., доц.
Державний університет
телекомунікацій

СИНДРОМ СТРАХУ ПЕРЕД ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ У МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА

Розглянуто найбільш ефективні психологічні прийоми керування емоційним станом працівника. Запропоновано методика психологічного тренінгу як засіб попередження формування у майбутніх менеджерів психологічного бар'єру, пов'язаного зі страхами перед професійною діяльністю.

Постановка проблеми. Управлінська діяльність — сукупність скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах організації. Психологічна специфіка управління полягає в забезпеченні найраціональнішої трудової діяльності працівників організації шляхом актуалізації їхньої внутрішньої мотивації, підвищення відповідальності за результат виконуваної роботи, регулювання їхніх дій. Вузівська підготовка майбутніх керівників складна тим, що молодого спеціаліста необхідно навчити керувати і його власною поведінкою, і поведінкою людей, які знаходяться у його підпорядкуванні.

В процесі професійної діяльності кожна людина в більшій чи меншій мірі зустрічається з екстремальними ситуаціями. Таких ситуацій немало постає зокрема й перед керівником організації. В основі екстремальної ситуації лежить стрес – напруження, специфічна реакція організму, яка

виникає під впливом різноманітних несприятливих факторів зовнішнього чи внутрішнього середовища. У стресовому стані поведінка індивіда значною мірою дезорганізується: можуть спостерігатися безладні рухи, порушення мовлення, помилки в переключенні уваги, у сприйманні, мисленні, пам'яті, виявляються неадекватні емоції. Тільки високий рівень самовладання особистості може запобігти дезорганізації її поведінки за умов стресу. Знання керівника про можливі джерела екстремальних ситуацій дозволяють йому психологічно підготуватися до них, підвищують рівень самовладання.

Як показали проведені нами у вузах м. Києва дослідження, однією з найнагальніших проблем сьогодення виступає високий рівень тривожності у студентів, пов'язаний з майбутньою професійною діяльністю. Масштабність і сила означеного явища дозволяє говорити про формування у майбутніх менеджерів певного психологічного бар'єру, спричиненого страхами перед майбутньою роботою. (Психологічний бар'єр, в даному випадку, – це індивідуальна психологічна установка людини, яка перешкоджатиме її адаптації в нових умовах.) Страх перед майбутнім місцем роботи виявили 100% студентів випускних курсів, що навчаються за спеціальністю «Менеджмент і адміністрування». Це вже ознака своєрідного «синдрому страху». Причому, як засвідчують результати наукових досліджень, «синдром страху перед роботою» – явище поширене нині в усьому світі. [1]

Питанню виникнення у працівників страхів, пов'язаних з роботою, присвячені численні наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених. Найбільш відомі автори праць за цією тематикою: В. Зігерт, Л. Ланг, Л. Пельцман, К.В. Сельченко, Г. Сельє, А.Є. Тарас. В той же час в науковій літературі аналізуються питання виникнення страхів саме у людей, які вже розпочали трудову діяльність, і практично не порушується питання про страхи перед майбутньою трудовою діяльністю у студентів.

Мета статті. Тому стаття присвячена дослідженню роботи з персоналом спрямованої на подолання синдрому страху перед професійною діяльністю у молодого спеціаліста та розробці відповідних методичних рекомендацій.

Виклад основного матеріалу. Після отримання дипломів перед випускниками вузу постає проблема первинної професійної адаптації. Адаптація — процес ознайомлення працівників з організацією і зміна власної поведінки відповідно до вимог середовища. Процедура адаптації покликана полегшити входження нових працівників в організацію. На значення процесу адаптації вказує вже той факт, що, як показує практика, 90% людей, які звільнилися з роботи протягом першого року, прийняли це рішення вже в перші дні свого перебування в організації. Процес адаптації

характеризується надзвичайною складністю. В.О. Сухомлинський визначив, що навіть за найсприятливіших умов для повної адаптації людині необхідно не менше як півроку. Первинна адаптація – це пристосування молодих працівників, які не мають досвіду професійної діяльності. [2, с.172]

Існують такі види адаптації:

Соціально-психологічна — це адаптація до найближчого соціального оточення, до традицій і норм колективу, до стилю роботи керівника, до особливостей міжособистісних стосунків, що склалися в колективі. Вона означає включення працівника в колектив як рівного, прийнятого всіма його членами.

Психофізіологічна — адаптація до трудової діяльності на рівні організму працівника (санітарно-гігієнічні умови, режим роботи, зручність робочого місця), результатом чого стають зміни його функціонального стану (менше стомлення, пристосування до високих фізичних навантажень).

Професійна — освоєння процесу роботи, звикання, пристосування до змісту і характеру праці, її умов. Вона полягає у певному рівні оволодіння професійними знаннями і навичками. [2, с.121]

Управління процесом адаптації являє собою активний вплив керівника підрозділу організації на фактори, що визначають її хід і терміни. На успішність адаптації молодого спеціаліста на майбутньому робочому місці можна також певною мірою вплинути при правильній організації у вузі занять з таких дисциплін, як «Самоменеджмент», «Менеджмент персоналу», «Психологія управління».

Для застосування превентивних заходів, викладачеві вузу необхідно знати причини виникнення страхів, наслідки, до яких можуть вести страхи, і можливі шляхи попередження таких страхів.

Доцільно розпочати з наслідків, які доводять наскільки вагома проблема постає як перед сучасним менеджментом, так і перед сучасною педагогікою вищої школи.

Страхи, пов'язані з роботою, спричиняють у працівників серйозні негативні наслідки:

Багато людей занедужують від того, що постійно відчують страх. Хвороба веде до виникнення нових страхів, що у свою чергу поглиблює хворобу.

Відчуття страху може штовхнути працівників на ті або інші конфлікти, сутність яких може бути незрозумілою, і які не можна вирішити шляхом прийняття поверхневих рішень.

Про те, що люди піддаються страхам у світовому масштабі, свідчать також наступні факти:

Збільшення до гігантських розмірів споживання різних заспокійливих засобів.

Зростання інтересу до психології й психоаналізу.

Зростання впливу різних сект, що обіцяють порятунок душі.

Високий відсоток самогубств, зростання кількості алкоголіків і наркоманів, збільшення числа пацієнтів із психічними й психосоматичними захворюваннями.

Все це говорить про те, що в наш час люди все частіше потрапляють у ситуації, з якими вони не можуть впоратися: ці ситуації здаються їм безвихідними і вселяють почуття страху. Численні психологи говорять сьогодні не просто про «синдрому страху перед роботою», а про «еру страху». [1, с. 97; 3, с. 276]

Які ж страхи, пов'язані із професією й робочим місцем, є найбільш типовими для студентів випускних курсів, і як допомогти майбутнім спеціалістам подолати психологічний бар'єр страху?

Наводимо перелік виявлених нами в процесі дослідження страхів перед професійною діяльністю:

Страх взагалі не знайти нормально оплачувану роботу і не мати засобів до існування.

Страх не посісти в житті того місця, на яке дана людина претендує.

Організація тісного контакту вузів з роботодавцями дозволяє підвищити впевненість студентів у можливості працевлаштування і подальшій реалізації життєвих планів.

Страх не впоратися з роботою. У студентів, які вже мали трудовий досвід, цей страх поглиблюється. Накопичується купа справ, і в людини виникає таке почуття, немов її з усіх сторін «штовхають, буквально розривають на частини». Оскільки тиск з усіх боків зростає, терміни підтискають, з'являється спокуса працювати одночасно над усіма проблемами, а це веде до ще більшої плутанини. Працівник може впасти в апатію, у нього виникає відчуття, що він взагалі нічого не може.

Щоб подібні ситуації не виникали, варто вчити студентів використовувати такі методи, як планування робочого часу, організація перерв у роботі, виокремлення в усьому комплексі проблем пріоритетних напрямів, делегування тих або інших завдань іншим співробітникам. Це дозволить уникнути стресу, який позбавляє людину здатності діяти.

Страх помилитися. Людині властиво помилятися. Прагнення постійно бути «на висоті», бездоганно виконувати свою роботу приводить майбутнього чи молодого спеціаліста до переконання: «Як людина я хороший тільки тоді, коли не роблю помилок. Якщо ж я зізнаюся у своїх помилках, я вже не такий хороший, мені починають менше довіряти, і я сам втрачаю впевненість у собі, мене вважають за слабку, нездатну

людину. Про кар'єрне просування тепер і мови бути не може.»

Якщо довести студентам, що на помилках дійсно вчать, навчити не пов'язувати припущені в роботі помилки з висновком про профнепридатність тієї чи іншої людини, в майбутньому вони уникнуть багатьох страхів і депресій.

Страх втратити власне «Я». Чим би молода людина не займалася, вона, по-суті, шукає саму себе. Можливістю знайти себе, усвідомити свою значимість є праця. Якщо людина не бачить результатів своєї роботи, у неї з'являється острах порожнечі, острах залишитися один на один із власним «Я», не знаючи, що це таке.

Частково допомогу в плані самопізнання і формування навичок саморегуляції може надати на заняттях викладач.

Страх перед необхідністю зміни навичок і звичок. На заняттях доцільні надання рекомендацій і проведення тренінгів з питань формування навичок саморегуляції і адаптивних здібностей.

Страх зміни місця перебування. Зміна вузівської аудиторії, товариства однокурсників і спілкування з викладачами на виробничу організацію, невідомий трудовий колектив і невідоме керівництво. Невпевненість, що нове місце буде кращим, породжує пасивність і підсвідомий психологічний опір змінам.

На заняттях доцільні аналіз ситуації і надання рекомендацій.

Страх втрати «соціального затишку». Перебуваючи певний час у колективі, людина набуває відповідного статусу, який з роками підвищується, що сприяє задоволенню становищем. Завершення навчання у вузі і початок трудової діяльності викликають у студентів побоювання, що цей статус може похитнутися, оскільки зникають раніше сформовані стосунки і постає необхідність у завоюванні авторитету «з нульових стартових позицій».

На заняттях доцільні аналіз ситуації і надання рекомендацій.

Страх збільшення навантаження. Адаптація до трудової діяльності супроводжується підвищенням інтенсивності праці, необхідності вчитися застосовувати теоретичні знання на практиці та ін. Водночас молоді люди розуміють, що далеко не завжди їхні зусилля будуть відповідно оцінені і оплачені. Тому необхідність таких змін зумовлює у багатьох студентів негативне ставлення до них. На заняттях доцільні аналіз ситуації і надання рекомендацій.

Наступні страхи, на жаль, викладач на може усунути чи попередити, але спонукати студентів до активних пошуків виходу зі складних життєвих ситуацій, надати певні психологічні поради, як підвищити власну стресостійкість, доцільно, і ці заходи приносять позитивні наслідки.

Страх потрапити у ворожо налаштований до молодого новачка

колектив і до «поганого» керівника.

Страх бути випередженим іншими. Більшості молодих людей властиве бажання просуватися нагору службовими сходами. Проте таку можливість мають далеко не всі. Просувають лише одного, а інші залишаються. Кожний із цих «інших» реагує по-своєму: одні відчують розчарування, рятуються втечею у хворобу, впадають в апатію, інші ж виявляють підвищену активність, ентузіазм, помітно поліпшують показники своєї роботи. Хтось починає трудитися з більшою віддачею, сподівається виправити в такий спосіб свої справи, хтось вважає, що цього робити не варто. Деякі виявляють агресивність, відчують ненависть до свого керівника або до «процвітаючого» колеги. Відверті ділові бесіди керівника з підлеглими, інформування співробітників про перспективи росту, об'єктивна оцінка роботи кожного в регулярні проміжки часу дозволяє усунути страхи, розчарування, безглузді баталії. Кожний працівник хоче, щоб до нього ставилися з увагою. Якщо цього не відбувається, у людини може виникнути почуття страху.

Страх втратити роботу. (Цей страх виникає у студентів в процесі аналізу досвіду старших друзів і знайомих.) Безробіття, відсутність заробітку, пошуки нової роботи, безуспішне ходіння по кабінетах – все це не може не викликати відчуття страху. Ті керівники, які свідомо нагнітають у співробітників страх перед звільненням, самі винні в усіх виробничих проблемах і зривах. Коли людина перебуває під постійним тиском, навряд чи можна розраховувати на те, що вона буде працювати з належною активністю й ентузіазмом. Тиск і страх здійснюють на більшість людей паралізуючий вплив, вони стають нездатними діяти. Якщо керівник незадоволений роботою одного зі своїх співробітників, йому потрібно в особистій бесіді з ним з'ясувати причини, що заважають нормальній діяльності, і допомогти людині усунути труднощі. [1, 4]

Висновки. Можливості саморегуляції психічного стану визначаються індивідуально-психологічними особливостями людини, її навичками в організації своїх дій, що складаються в процесі виховання й самовиховання. Необхідною умовою свідомої саморегуляції психічних станів є постановка людиною цілі й прийняття програми оволодіння прийомами відповідних дій. Студентів слід навчити найбільш ефективних психологічних прийомів керування емоційним станом і виходу зі стресу:

- зниження суб'єктивної значимості події, переоцінка значимості ситуації в порівнянні з життєво важливими цінностями;
- розрядка емоційної напруги в процесі руху і завдяки фізичному навантаженню;
- переключення уваги, концентрування її не на значимості результату, а на аналізі причин, технічних деталях проблеми, що зменшує

емоційне напруження;

- попередня розробка запасних стратегій, шляхів відступу, з огляду на той факт, що підвищення емоційної напруги знижує інтелектуальний контроль за поведінкою;

- за можливістю, активізація почуття гумору;

- оволодіння прийомами аутогенного тренування;

- використання систем спеціального тренування, у яких фактори несподіванки й раптовості стають предметом навчання. [5, с.59]

Одним з достатньо ефективних тренінгів для студентів випускного курсу факультету менеджменту є дидактична гра «Взаємодопомога». Мета: вчити майбутніх керівників переборювати страхи і приймати конструктивні рішення. На початку гри кожний студент записує на папірці, чого він найбільше боїться в майбутній роботі. Папірці складають у коробку і перемішують. Кожний по-черзі витягає папірець і надає рекомендації, як подолати страх, як вийти переможцем із ситуації. Інші студенти доповнюють поради.

З позицій самоменеджменту, тренінги й дидактичні ігри розширюють у студентів спектр знань про них самих та про внутрішній світ людини взагалі, що допомагає, зокрема, й боротьбі зі страхами і стресами.

Організація на заняттях заходів з попередження формування синдрому страху перед професійною діяльністю у молодого спеціаліста вимагає від викладача вищої школи розуміння причин та наслідків виникнення страху і знання засобів попередження формування у майбутніх менеджерів психологічного бар'єру, пов'язаного зі страхами.

Список використаних джерел

1. Зигерт В. Руководит без конфликтов: / Зигерт В., Ланг Л. – М., 1990. – 320 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом./ Крушельницька О.В, Мельничук Д.П. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Психология экстремальных ситуаций: хрестоматия / Сост. А.Е. Тарас, К.В. Сельченко. – Минск: Харвест, 2002. – 480 с.
4. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент. / Немцов В.Д., Довгань Л.Є. – К., 2004. – 560 с.
5. Бондарчук Е.И. Основы психологи и педагогики. / Бондарчук Е.И., Бондарчук Л.И. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.