

Д. Г. Юник,
доктор педагогічних наук, професор
(Міжрегіональна академія
управління персоналом)

ЗАВАДОСТІЙКІСТЬ УПРАВЛІНЦІВ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ПАРАДИГМА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ НАУКИ

Постановка проблеми. У законі України “Про вищу освіту” наголошується на нагальній потребі держави в підготовці конкурентоспроможних фахівців, здатних здійснювати стрімкі та кардинальні зміни в суспільстві. Попит на ринку праці у висококваліфікованих управлінцях персоналом потребує ретельного вивчення специфіки розвитку їх завадостійкості, оскільки в процесі такої професійної діяльності лише теоретично можна уявити наявність ситуації, за якої прийняття необхідних завчасно підготовлених рішень не потребувало б корекції для досягнення мети. Сформовану програму техніко-тактичних дій заздалегідь неможливо погодити зі всім комплексом реальних умов управлінської діяльності. Компенсацією неузгодженості між уявною моделлю такої програми і сигналами її реалізації виступає завадостійкість управлінців персоналом. Недостатня сформованість цієї властивості призводить до послаблення їх контролю за показниками діяльності, тимчасового відхилення від них уваги, неадекватної оцінки отриманої інформації тощо. Саме тому означена тематика є актуальною для психолого-педагогічної науки.

Аналіз досліджень і публікацій. Процес підготовки майбутніх фахівців до управління персоналом привертав увагу багатьох поколінь визначних педагогів та науковців. Теорія і методика професійної освіти поповнилася великою кількістю праць, де розглядалися:

- різноманітні аспекти формування їх фахової компетентності (О. Баранов, В. Козаков, А. Мірошин, К. Осетров та ін.);

- дидактичні основи розвитку творчої активності студентів у процесі особистісно-орієнтованого навчання (Ю. Бабанський, О. Білоус, О. Любава, Р. Ткач та ін.);

- механізми регуляції міри збудження і створення його “оптимуму” в процесі професійної діяльності (К. Еліксон, П. Зільберман, Л. Котлярова, У. Морган та ін.) тощо.

Натомість, аналіз теоретичної та методичної літератури з досліджуваної проблеми дозволяє зробити висновок, що у численних і вагомих надбаннях психолого-педагогічної науки залишаються нерозкритими деякі аспекти розвитку завадостійкості майбутніх управлінців персоналом. Саме тому реалії сьогодення потребують спрямування наукової думки на їх вивчення, що надасть змогу відшукати ефективні методи підготовки необхідних фахівців до професійної діяльності.

Мета статті. Статтю присвячено висвітленню сукупності теоретичних і методологічних положень психолого-педагогічної науки щодо завадостійкості управлінців персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Завадостійкість як особистісна властивість управлінців персоналом є складником психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах. Їй належить вирішальне значення в детермінації негативного впливу факторів на злагодженість прийняття рішень. У кінці ХХ – на початку ХХІ століть проблема завадостійкості суб'єктів досліджувалася в аспектах:

- загальної фізіологічної стійкості (В. Генковська, В. Денисов, П. Сімонов та ін.);

- психологічної стійкості (О. Баранов, Л. Китаєв-Смик, К. Осетров та ін.);

- емоційної стійкості (В. Небиліцин, Я. Рейковський, Н. Сміт та ін.);

- емоційно-вольової стійкості (М. Дьяченко, В. Мільман, А. Мірошин та ін.).

Загальна фізіологічна стійкість характеризується як система особливої організації фізіологічної сфери особистості, що забезпечує її максимально ефективне функціонування в будь-яких умовах діяльності. Вона проявляється у двох аспектах: в результатах діяльності при взаємодії з зовнішнім середовищем; в організації внутрішньої структури процесуальної системи. Їй властивий активний характер у чиненні опору внутрішнім чи зовнішнім перешкодам. Загальна фізіологічна стійкість суб'єктів спрямовується не лише на утримання беззмінного відповідного стану, а й на збереження послідовних процесів загалом. Саме тому з позицій системно-структурного підходу цій властивості особистості притаманна інваріантність, котра простежується в спроможності одночасно утримувати власну організацію при саморусі та саморозвиткові. За умови надмірного короткострокового чи одноразового впливу зовнішніх або внутрішніх перешкод на перебіг функціонування такої системи загальна фізіологічна стійкість виявляється у швидкості поновлення втраченого стану, а при тривалому чи багаторазовому впливі – у видозмінненні цього стану зі збереженням основних внутрішніх взаємозв'язків між елементами її структури. Нестійкість фізіологічної сфери ідентифікується як за результатами діяльності, так і завдяки аналізу інформаційних процесів, їх порушень у психологічній та фізіологічній сферах особистості.

Психологічна стійкість суб'єктів характеризується спроможністю їх психіки протистояти негативним впливам будь-яких перешкод. Вона детермінується складністю завдань. У тій чи іншій ситуації ускладнені завдання умовно розподіляються на три види, незалежно від того, що їх рівень є індивідуальним для кожної особистості.

Перший вид складності завдань пов'язується із застосуванням раніше сформованих стереотипних рішень. Рівень їх складності визначається кількістю елементів одного стереотипного рішення, ступенем їх схожості, існуючими взаємозв'язками та вимогливістю до точності реалізації. Чим більше елементів містить у собі одне стереотипне рішення, тим складнішим для суб'єктів стає завдання. Ледь помітна відмінність навіть одного з її елементів ускладнює процес безпомилкової швидкої реалізації стереотипних умінь чи навичок як у звичних, так і в емоційногенних умовах управлінської діяльності. Реалізація якісно засвоєної інформації, як правило, менше піддається дезорганізаційному впливу зовнішніх стресорів, якщо рівень збудження не перевищує індивідуальну порогову величину. За надзвичайної вимогливості до точності реалізації стереотипних рішень

багаторазові вказівки дають позитивний ефект лише в тих випадках, коли з кожним повторенням операції здійснюються одним і тим же способом. Видозмінення способів призводить до їх руйнації. Однак, процес реалізації стереотипних рішень, які потребують варіативності, гнучкості та модифікації, ускладнюється встановленням жорсткого стереотипу способів виконання необхідних операцій.

Другий вид складності завдань пов'язується з нестатичними умовами управлінської діяльності, які зобов'язують керівників персоналом здійснювати координацію виконання поставлених завдань. Рівень їх складності визначається: кількістю координованих елементів та їх різноманітністю; важкістю координації; часовим лімітом.

Третій вид складності завдань вимагає від управлінців персоналом творчої активності та пошуку нових оригінальних рішень. Рівень їх складності залежить від непередбачених змін зовнішніх обставин та появи нових перешкод при виконанні поставлених завдань. Крім того, управлінська діяльність ускладнюється з ростом кількості опосередкованих, абстрактних і складних роздумів, необхідних для вирішення таких завдань.

Емоційна стійкість особистості в психологічній науці кінця ХХ – початку ХХІ століть досліджувалася в напрямках: цілісної функціональної системи емоційної саморегуляції напруженої й одночасно продуктивної діяльності; стабільної спрямованості емоційних переживань на позитивне вирішення поставлених завдань; єдності енергетичних та інформаційних характеристик психічних процесів.

Відповідно до першого напряму розгляду емоційної стійкості означена властивість особистості характеризується цілісністю функціональної системи в досягненні певного ступеня корекції її емоційних станів. Основними ознаками емоційної стійкості є наявність сформованої саморегуляції, що забезпечує оптимальну поведінку, оптимальний стан психічного здоров'я та оптимальний перебіг професійної діяльності в напружених умовах.

Згідно з другим вищезначеним напрямом розгляду емоційної стійкості особистості, ця властивість розглядається з позицій знаку та інтенсивності емоцій. Максимізація позитивного і мінімізація їх негативного впливу на результативність діяльності є вирішальною детермінантою прояву емоційної стійкості індивідів. Інтерпретація сутності емоційної стійкості суб'єктів зводиться до їх здатності регулювати власні емоційні стани або до властивості організму бути емоційно стабільним, тобто мати незначні зрушення у величинах, які характеризують емоційні реакції у звичних та емоціогенних умовах діяльності. Відповідно до цього підходу виокремлюється два різних поняття: "стійкість емоцій" і "емоційна стійкість". Перше означає статичність відчуття емоцій певного знаку й модальності, а друге – здатність управляти власними емоціями для збереження високої працездатності без зайвого напруження в емоціогенних умовах.

Третій напрямок розгляду емоційної стійкості суб'єктів базується на єдності енергетичних та інформаційних характеристик їх психічних процесів. Енергетичні характеристики психічних процесів пов'язуються з вродженими властивостями темпераменту (збудженням, гальмуванням, рухливістю й лабільністю нервових процесів, рівнем тривожності чи невротизму), а

інформаційні – з регулятивними механізмами самоконтролю.

Утім незалежно від наявності різних методологічних платформ у розгляді емоційної стійкості суб'єктів доведено, що лише завдяки спонукальній та гальмівній функціям вольової регуляції підсилюється, зберігається чи стримується її інтенсивність. Урахування вольового компонента в психологічній системі керуючих механізмів емоційної стійкості розширило розуміння її сутності. Таким чином, у науці виокремилось поняття “емоційно-вольова стійкість”, де емоції, воля, інтелектуальні та мотиваційні компоненти розглядаються як єдині взаємопов'язані між собою ланки цілісного процесу її саморегуляції.

Завадостійкість управлінців персоналом створюється адаптацією до впливу короткострокових та тривалих стресорів (невдачі в аналогічних або наближених умовах діяльності; відчуття страху; відвернення уваги від процесу діяльності; швидкості прийняття рішень; неприємних фізичних відчуттів; боротьби; довгострокової роботи тощо) на діяльність в емоціогенних умовах і саморегуляцією їх психофізіологічної сфери. Емоції, виконуючи функції відображення не об'єктивних явищ, а суб'єктивних відношень до них, беруть участь у саморегуляції психофізіологічної сфери управлінців персоналом, тобто аналогічно до вольових зусиль виступають регулятором їх завадостійкості.

Завадостійкість управлінців персоналом залежить від розвитку їх інтелекту та рівня інформованості. Чим вище їх інтелектуальний рівень, тим менше затрачається зусиль на утримання оптимального психологічного стану в емоціогенних умовах, оскільки розумовим “втручанням” у процеси саморегуляції підвищується стійкість до дії стресорів; знання та інформованість знімають надмірне хвилювання завдяки усуненню “дефіциту інформації”.

Адаптації як складному динамічному процесу активного пристосовування когнітивно-фізіологічної сфери управлінців персоналом до непередбачених умов діяльності завдяки додатковим затратам енергетичних ресурсів з метою забезпечення оптимального функціонування біосистеми за будь-якої форми саморегуляції властиві три фази:

перша фаза – усвідомлене або неусвідомлене оцінювання власної поведінки;

друга фаза – усвідомлене переживання наслідків її оцінювання;

третя фаза – психофізіологічна реакція на сприйняту інформацію в результаті оцінювання власної поведінки, що передбачає внутрішню корекцію процесу реалізації її уявно створеної моделі.

Отже, завадостійкість управлінців персоналом створюється адаптацією до дії внутрішніх та зовнішніх факторів і саморегуляцією їх психофізіологічної сфери. У процесі адаптації до емоціогенних умов діяльності простежуються три варіанти взаємодії організму з зовнішнім середовищем, а саме:

1) “зверхність” управлінців персоналом над середовищем, яка забезпечує оптимальне функціонування їх біосистем;

2) домінування рівноваги між управлінцями персоналом і середовищем, яка призводить до збереження оптимального стану на когнітивно-фізіологічному рівні;

3) “зверхність” середовища над управлінцями персоналом, що викликає надмірну емоційну напругу або пригніченість і дезорганізовує злагодженість прийняття необхідних рішень.

Адаптація управлінців персоналом до умов діяльності має двовекторне спрямування, де перший вектор характеризується активним впливом фахівців на освоєння зовнішнього середовища та його видозмінення відповідно до особистісних потреб, а другий – корекцією власних соціальних установок і стереотипів поведінки. Вона (адаптація) здійснюється завдяки саморегуляції їх психофізіологічної сфери, яка ґрунтується на позитивному попередньому досвіді з урахуванням усіх стресорів, які виступають у цій як перешкоди, та емоціям, котрі свідомо моделюються для творчості й викликаються неспецифічним впливом середовища. Звичайно, найефективнішими варіантами взаємодії управлінців персоналом із зовнішнім середовищем є досягнення відчуття “зверхності” над дією стресорів або хоча б домінування рівноваги між ними і силою цих стресорів.

Висновки. Отже, узагальнення всієї вищевикладеної інформації щодо завадостійкості майбутніх управлінців персоналом та перспективних напрямів її розвитку в процесі навчання надає підстави зробити висновки.

1. Завадостійкість управлінців персоналом – це не вроджена, а набута інтегральна властивість особистості, яка гарантує їх оптимальну взаємодію із зовнішнім середовищем в умовах негативного впливу різноманітних стресорів завдяки збереженню психофізіологічної стійкості без включення резервних сил організму.

2. Усвідомлене оцінювання власної поведінки управлінців персоналом здійснюється зіставленням ознак атрибутів контролю з їх уявленими взірцями. За умови віднайдення розбіжності між ними самопочуття погіршується. Неусвідомлене оцінювання власної поведінки управлінців персоналом менш негативно віддзеркалюється на адаптаційному процесі, ніж усвідомлене.

3. Усвідомленому переживанню наслідків оцінювання власної поведінки управлінців персоналом властиві:

- вичерпна характеристика знака емоцій;
- оцінка зв'язків між емоціями та їх подразниками;
- розуміння зв'язків між емоціями та діями, до яких вони спонукають.

Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.

Звичайно, викладена інформація не претендує на вичерпне розкриття цієї проблеми. Вона може слугувати основою для подальшого дослідження теоретико-методологічної моделі завадостійкості управлінців персоналом, адже маловивченими залишаються аспекти створення та реалізації програми техніко-тактичних дій завдяки активізації їх мислення, встановлення й утримання оптимальної мотиваційної сили тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аболин Л. М. Эмоциональная устойчивость в напряженной деятельности, её психологические механизмы и пути повышения : автореф. дисс. на соискание учёного степени доктора психол. наук : спец. 19.00.01 “Общая психология” / Л. М. Аболин. – М., 1990. – 43 с.

2. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса / Леонид Александрович

Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – 367 с.

3. Симонов П. В. Мотивированный мозг / Павел Васильевич Симонов. – М. : Наука, 1987. – 266, [4] с.

4. Смит Н. Современные системы психологии: история, постулаты, практика / Ноэль Смит [пер. с англ. А. А. Алексеева]. – СПб.-М. : Прайм-Еврознак, 2003. – 382 с.

5. Daniels U. P. The effect of perceived locus of control and the psychological stress on inductive problems solving / Daniels U. P. // Diss. Abstr. Intern. – 1976. – V 37. – № 1-B. – P. 456-463.

УДК 159.937.5

І. Д. Юник,
старший викладач
(Міжрегіональна академія
управління персоналом)

КОГНІТИВНІ УМІННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ: ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА

Постановка проблеми. Активізація європейської інтеграції України та зміни в національній освітній парадигмі висувають якісно нові вимоги до процесу навчання. Саме тому проблема формування когнітивних умінь як засобу здобуття нових знань набуває в сучасних реаліях великої актуальності. Останнім часом дослідженню означеного феномена приділяється все більше уваги, хоча багато його психолого-педагогічних аспектів поки що не стали об'єктами наукових праць. Зокрема, немає єдності в трактуванні поняття “когнітивні уміння”, не об'єднано її місце в системі загальних умінь, а структура досі є недостатньо вивченою, що значно перешкоджає розробці дієвих методів розвитку кожного її складника. Саме це підтверджує актуальність запропонованої тематики для психолого-педагогічної науки.

Аналіз досліджень і публікацій. До проблематики формування умінь у процесі професійної діяльності зверталось не одне покоління визначних педагогів та психологів, серед яких Ю. Бабанський, О. Бобров, С. Кабанова-Меллер, Н. Левітов, Є. Мілерян, П. Підкасистий, К. Платонов, А. Усова та багато інших. Разом з тим дефініція поняття “уміння” все ще не є сталою, оскільки існує щонайменше два підходи стосовно його трактування.

Зокрема, А. Бобров, А. Ксенофонтова, Н. Соловйова та інші прибічники першого підходу називають уміннями набути в досвіді майстерність або здатність найшвидше і найкоротшим шляхом віднаходити способи вирішення проблем, які притаманні процесу засвоєння нових знань і навичок. Відповідно до цієї позиції структуру умінь становить сукупність різноманітних знань і навичок, а механізмом реалізації є самостійний перенос відомих способів поведінки особистості в нові умови діяльності.

Теоретики альтернативного підходу – Д. Ельконін, Е. Мілерян, К. Платонов та деякі інші науковці – розуміють під уміннями засновану на знаннях та навичках здатність особистості досягати свідомо поставленої