

8. Співак Л.М. Психологічні особливості впливу національної самосвідомості на професійне становлення майбутніх фахівців / Л.М. Співак // Вісник післядипломної освіти. – 2011. – Вип. 3. – С. 469–474. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2011_3_78.

9. Теоретичні засади виховання національної самосвідомості / за ред. Д.О. Тхоржевського. – К.: ІЗМН, 1998. – 150 с.

10. Шевченко О.В. Національна ідентифікація у становленні Я – образу особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.В. Шевченко. – К., 2005. – 20 с.

Лаба І.Д., Вовк О.В.

студенти,

Львівський національний університет імені Івана Франка

Науковий керівник: Фірман І.В.

*Головний фахівець Департаменту політики міністра
щодо підконтрольних органів виконавчої влади МВС України*

АСЕРТИВНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасному суспільстві професійна діяльність менеджера у будь-якій організації пов'язана з плануванням, структуризацією роботи співробітників, розпорядництвом, мотивацією, контролем над виконанням завдань, термінів їх реалізації і своєчасного виправлення помилок. У результаті тривалої напруженої психоемоційної діяльності, може виникати відчуття неспокою, підвищеної тривожності, втоми, вичерпання особистісних ресурсів, що призводить до погіршення показників роботи, байдужого виконання обов'язків, пасивності, збільшення кількості міжособистісних конфліктів, тобто зниження працездатності.

Динаміка психічних пізнавальних процесів і станів їх взаємозв'язок з фізіологічними функціями індивіда в процесі трудової діяльності вивчається у психофізіології, психології праці, інженерній психології.

С. Косилов визначає працездатність як здатність людини більш-менш тривалий час виконувати певну роботу з дотриманням відповідних кількісних і якісних її показників [4, с. 25]. І. Єфимов вважає, що працездатність – це потенціал властивостей і якостей, які характеризують стан організму відносно його готовності до трудової діяльності [1, с. 23]. Є. Ільїн під працездатністю розуміє стан систем організму, їх готовність виявити максимум своїх можливостей [2, с. 54].

Узагальнюючи, працездатність доцільно розуміти як максимальний рівень функціональної мобілізації людини, який забезпечує високу ефективність діяльності і при цьому не викликає перенапруження організму, попереджає професійні захворювання і травматизм на робочому місці.

Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити такі категорії асертивності: успішність (Г. Фенстергейм); цілеспрямованість, самостійність (М. Джеймс, В. Каппоні); незалежність, особиста позиція, відповідальність (Є. Хохлова).

У психологічній енциклопедії поняття асертивність (англ. assertiveness – надмірна настирливість) розуміється «як уміння людини впевнено і гідно поводитись, наполегливо відстоювати свої права чи точку зору, не зневажаючи прав інших» [6, с. 32].

Таким чином, асертивність – інтегративна риса особистості, яка проявляється у самоповазі та емоційно-ціннісному ставленні до інших людей, зберігаючи власну автономність і здатність не піддаватися маніпуляційному впливу чи груповому тиску.

Особистісний компонент асертивності за Д. Леонтьєвим [5, с. 19–29], представлений високим рівнем самооцінки і самоповаги. У професійній діяльності менеджера організацій адекватна оцінка власних знань, умінь і навичок, яка відповідає реальному стану речей, здатність правильно співвіднести свої можливості відповідно до рівня складності завдання, забезпечуватиме збереження енергетичного потенціалу організму. Тобто, працівник буде впродовж порівняно тривалого часу зберігати кількісні та якісні показники роботи при більш-менш оптимальному рівні фізіологічних затрат.

Когнітивний компонент полягає у розумінні змісту і чинників асертивної поведінки, гнучкості і критичності мислення. Оскільки обов'язки менеджера передбачають прийняття оптимальних управлінських рішень, здебільшого, в умовах невизначеності, то важливим виступає вміння легко переключатися з одного виду діяльності на інший, змінювати спосіб розв'язання завдань відповідно до конкретної ситуації. Менеджер який аналізує отриману інформацію, зіставляє різні точки зору, прагне до переконливої аргументації і схильний до рефлексії може забезпечити оптимальний темп роботи, попередити передчасну появу нервово-психічного перенавантаження, втоми.

Емоційно-ціннісний компонент асертивності передбачає сміливість у соціальних контактах, емоційну стійкість, врівноваженість, здатність зрозуміти емоційний стан іншого, впевненість у собі, довіру до себе. За рахунок адекватного зовнішнього вираження власних емоцій, здатності ідентифікувати та розшифровувати емоції співробітників; вміння адекватно проявляти емоційне ставлення до робочої ситуації, менеджер може впливати на формування і підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату, побудову міжособистісних взаємин працівників на засадах співробітництва, взаємодопомоги, підтримки і ділової критики. Тобто, забезпечуватиме такі психологічні умови професійної діяльності, за яких продуктивність праці зберігатиметься.

Поведінковий компонент – це виявлення незалежності, відповідальності, наполегливості, готовності до ризику. Менеджеру, який дбає про власні інтереси і при цьому враховує інтереси інших, чітко формулює власну думку стосовно певної ситуації, не намагається всім подобатися, прогнозує наслідки власних дій і несе за них відповідальність властива психологічна готовність, яка актуалізує вже здобуті якості і навички у «новій» ситуації і виражається у психофізіологічній готовності до конкретної дії. [7, с. 210]. Психологічна готовність фахівця до діяльності і асертивна поведінка як наслідок цієї готовності є важливим фактором професіоналізму, який забезпечує оптимальну продуктивність виконання завдань.

Теоретичний аналіз асертивності як психологічного фактору працездатності в системі професій типу «людина-людина» дозволяє створити базу для подальших наукових досліджень. Підсумовуючи вище наведене вважаємо, що розвиток асертивності у менеджерів сприятиме не лише підвищенню ефективності праці, але й дозволить попередити професійне вигорання, втому, сприятиме профілактиці професійних захворювань.

Список використаних джерел:

1. Ефимов М.И. Проблемы обеспечения оптимальной работоспособности работников в новых условиях хозяйствования // Актуальные проблемы психологии труда: Материалы научно-методической конференции. Саратов, 1983. – С. 25.
2. Ильин Е.Л. Мотивы человека: теория и методы изучения. – К.: Вища школа, 1998. – 328 с.
3. Кокурн О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
4. Косилов С.А. Очерки физиологии труда. – М.: Медицина, 1965. – 176 с.

5. Леонтьев Д. Гуманистическая психология как социокультурное явление / Д. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / [под ред. Д. Леонтьева, В. Щур.] – М.: Смысл, 1997. – С. 19–29.

6. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О.М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.

7. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – Питер., 2001. – 416 с.

Литвинчук М.Ю.

науковий кореспондент,

Інститут психології імені Г.С. Костюка

Національної академії педагогічних наук України

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ

З одного боку, під мотивацією розуміється сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів, що пояснюють характер протікання і результат поведінки та діяльності. З другого боку, мотивація як динамічна характеристика поведінки і діяльності має більш менш стійкі особистісні характеристики – мотиви. Мотиви не тільки приймають участь в процесі мотивації, як одного з внутрішніх факторів, а й є системою чи ієрархією, що визначає центральний ланцюг в структурі особистості – спрямованість. Спрямованість, в свою чергу, створює певний вплив на той чи інший характер вчинків особистості, на особливості її життєвого шляху і на долю в цілому.

В своєму дисертаційному дослідженні, ми висвітлюємо одну з самих розроблених і актуальних областей дослідження мотивації – мотивації досягнення. Мотивація досягнення обумовлює певний комплекс поведінкових характеристик і особистісних якостей, що мають назву «синдром досягнення».

Бурхливий розвиток досліджень в області мотивації досягнення почався в середині 50-х рр. і пов'язаний з іменами Д. Макклєнда і Дж. Аткинсона.

Дж. Аткинсон, спираючись на роботи К. Левіна, розвив першу формалізовану модель мотивації досягнення, що стала базовою для всіх наступних моделей в цій області (модель вибору ризику) [3]. Вона описує деякий «ідеальний випадок», де індивід з тим чи іншим ступенем вираженості мотивів стоїть перед задачею, котру він з відповідною ймовірністю може вирішити, причому успіх чи невдача впливають лише на його самооцінку. У цьому випадку модель вибору ризику пояснює індивідуальні відмінності в виборі тяжкості задач, тривалість та орієнтацію майбутніх дій, а також відмінності в зусиллях і досягнутих результатах. Дана розробка була спрямована на створення моделі мотивації типу «очікування і цінність» (К. Левін та інші). Відповідно до неї, суб'єктивна ймовірність досягнення цілі (очікування) і її цінність (привабливість) повністю визначають поведінку суб'єкта в ситуації вибору. Дж. Аткинсон додав до двох названих ситуаційних перемінних третю – мотиваційну. Саме це дало можливість враховувати вплив індивідуальних відмінностей особи на динаміку поведінки. Відомо, що в ситуації досягнення привабливість успіху буде тим сильніше, чим нижче суб'єктивна ймовірність успіху (тобто, чим вище її трудність), і навпаки, в ситуації уникнення невдачі привабливість уникнення невдачі буде тим слабше, чим вище суб'єктивна ймовірність успіху.

Якщо Дж. Аткинсон більше уваги приділяв створенню теорії і математичній моделі керування емпіричними дослідженнями в області мотивації досягнення, то Дж. Макклєланд описав і досліджував різноманітні прояви мотивації досягнення.