

УДК 159.9.072

Бражнік Ю., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ

ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

У статті розглядаються основні особливості психологічної готовності до управління працівників МНС.

Ключові слова: психологічна готовність, надійність, ефективність діяльності керівника.

Постановка проблеми. Сучасний період у житті країни характеризується глибокими, інтенсивними і багатоплановими перетвореннями, що проявляються у всіх сферах функціонування суспільства. У соціальній практиці вони супроводжуються кардинальним ламанням стереотипів у свідомості, діяльності, способі життя. Вони охоплюють усіх без винятку людей і, насамперед, тих, хто включений у різні системи праці. Особливе місце серед них займають керівні кадри системи МНС. Знаходячись на службі, керівники системи МНС піддаються всі зростаючому впливу інформаційних, соціально-психологічних та інших факторів, що створюють навантаження і перевантаження когнітивного, емоційного, комунікативного й інтерактивного характеру.

Безумовно, добре підготовлені керівники що мають високий професійний рівень, можуть передбачати і запобігти виникненню кризових, конфліктних ситуацій у колективі. Однак вони самі при цьому відчують колосальні психічні навантаження. На жаль, щира оцінка своїх можливостей та якостей приходить до людини з досвідом, після багатьох помилок, перенесених психосоматичних розладів, іноді тільки у самому кінці активної професійної діяльності чи у кінці життя.

Практика показує, що в розвитку психологічної готовності керівників системи МНС мають місце певні протиріччя. У їхньому числі, насамперед, виділяю такі протиріччя:

- між об'єктивною потрібною мати в держструктурах висококваліфікованих спеціалістів і непослідовністю суспільства, що проявляється у досягненні цієї мети;

- між потребою керівників в ефективному подоланні психологічних труднощів та їхньою невідповідністю до її використання можливостей саморегуляції психічної стійкості;

- між сформованою малоефективною практикою саморегуляції психічної стійкості керівників і можливостями в розвитку її основних

компонентів - інтелектуальних, емоційно-вольових і особистісно-професійних якостей;

- між можливостями активно впроваджувати саморегуляцію психічної стійкості керівників у процес функціонування керівних структур МНС і реальною відсутністю такої роботи в соціально-психологічній системі "керівник - колектив - особистість".

Гострота прояву цих протиріч на практиці багато в чому визначає посилення психічної напруженості в керівників системи МНС, знижує ефективність їхньої професійної діяльності. Дефіцит теоретико-методичного, організаційно-технологічного і соціально-психологічного забезпечення не дозволяє вийти на системне дослідження винятково актуального феномена - підвищення психічної готовності керівника системи МНС, виявлення її закономірностей і механізмів, умов і факторів досягнення бажаного рівня.

Ця винятково важлива проблема акмеології та психології керування пов'язана з життєвою стратегією людини, коли вона розвивається і реалізується як індивід, як особистість, як суб'єкт професійної діяльності та як самотуння індивідуальність, практично не досліджувалась комплексно в умовах впливу на неї всього різноманіття реальних факторів. Сучасні керівники структур МНС не мають науково обґрунтованих рекомендацій з розвитку їхньої психічної готовності і тому змушені, виходячи з власного досвіду, переборювати численні протиріччя і труднощі для того, щоб досягти відповідності свого психічного стану, насамперед, психічної готовності, сучасним вимогам і реальним умовам.

Крім того, практика професійної діяльності у структурах керування органами МНС показує, що система підготовки керівників МНС до творчого її виконання не завжди погодиться з вимогами життя. Зміст і організація навчання в різних установах, які займаються підготовкою і перепідготовкою керівних кадрів, нерідко далекими від проблем сучасного керівника. Однобічна, спрямована на вирішення специфічних задач підготовка керівника приводить до того, що він не завжди здатний вирішувати сучасні соціально-психологічні проблеми підпорядкованого йому іноді може створювати їх сам. Розплата за це - не тільки підрив власного здоров'я, моральні й емоційні втрати, але і конфлікти в колективі, незадоволеність процесом і результатами праці, що може ставити під погрозу виконання оперативної задачі.

При підготовці керівних кадрів у навчальних установах різних відомств зовсім не використовуються результати, часом досить конструктивні, що стосуються професійного психологічного добору управлінського персоналу, його ефективної професіоналізації, зміцнення

психічної стійкості і здоров'я. Не використовуються також розроблені програми, моделі, алгоритми і технології соціально-психологічного моніторингу розвитку слухачів, підвищення психічної стійкості керівних кадрів для забезпечення їх продуктивної професійної діяльності протягом життєвого шляху.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методологічною основою цього дослідження виступають вітчизняні розробки в галузі психології людини як суб'єкта діяльності і спілкування (К.А. Абульханова-Славська, А.В. Брушлинський); вивчення феноменів професіоналізму (Б.Г. Ананьев, О.С. Анісімов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазикін); психологічні дослідження сфери особистості ефективних керівників (Р.Л. Кричевский); концепція формування життєвої стратегії в рамках особистісно-діяльнісного підходу (К.А. Абульханова-Славська); дослідження в галузі психології професійної діяльності (Е.А. Клімов, А.К. Маркова); теоретичні та практичні дослідження акмеологічного розвитку і професійного становлення персоналу (Н.В. Кузьміна, А.А. Деркач, В.Г. Зазикін).

Мета. Метою даної статті є вивчення рівня психічної готовності кадрів системи МНС до управління та розкриття впливу основних соціально-психологічних фактів на продуктивність психічної готовності керівників до управління в умовах кризи.

Виклад основного матеріалу. В результаті теоретико-методологічного аналізу проблеми психологічної готовності керівника до управління в умовах кризи показано, що діяльність в умовах кризи висуває особливі вимоги до особи керівника.

Психологічна готовність до управління в умовах кризи вимагає наявності у керівника якостей, що дозволили б вирішувати сутнісні протиріччя, подолання яких можливе лише шляхом переходу об'єкта в нову якість, на якісно інший рівень, знаходити нові можливості, задіювати наявний потенціал, проводити системні перетворення.

Внутрішня структура психологічної готовності до управління в умовах кризи включає операційно-діяльнісний, когнітивний, мотиваційний та особистісний компоненти. У даній статті найбільшу увагу приділено особистісному і мотиваційному компонентам, оскільки саме вони визначають професіоналізм особи.

На основі аналізу змісту особистісного і мотиваційного компонентів розроблено систему критеріїв оцінки психологічної готовності керівника до управління в умовах кризи, що включає: стаж роботи і вік керівника, спрямованість мотивації, рівень самооцінки, тривожність, конфліктність, схильність до експериментування, пси-

хологічна стійкість.

Виявлено залежність між рівнем психологічної готовності до управлінської діяльності в умовах кризи і рівнем управління керівника в системі державної служби: керівники вищої управлінської ланки мають вищий рівень психологічної готовності в порівнянні з керівниками середньої ланки. Виявлено роль системи професійної підготовки як потужного чинника, що сприяє процесу формування і підвищення рівня психологічної готовності керівників до управління в умовах кризи.

Службовий стаж у на керівній посаді у системі МНС підвищує адаптивні можливості. Установлено, що зі збільшенням стажу відбувається зменшення кількості негативних властивостей особистості.

Збільшення службового стажу сприяє підвищенню психічної стійкості керівників, що оптимізує їхню професійну діяльність і соціальну адаптацію.

Показано, що з віком відбувається зниження працездатності. А підвищення тривожності, виявлене в керівників МНС, призводить до збільшення конфліктності.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що сформульовані висновки і пропозиції можуть використовуватись як теоретико-методологічна і прикладна основа для забезпечення процесу розвитку необхідних психолого-акмеологічних якостей і формування психологічної готовності.

Результати дослідження. Результати вивчення досвіду і сучасної практики професійної діяльності, аналіз наукових праць вітчизняних і закордонних дослідників дозволяють зробити наступні висновки.

По-перше, проблема саморегуляції психічної готовності керівника управління в умовах кризи є актуальною для практики і сучасної науки. Інтереси оптимізації професійної діяльності керівників та їхніх потреб у найкращій реалізації своїх потенційних сил і можливостей у значній мірі стримуються протиріччями і труднощами психолого-акмеологічного та іншого характеру. Їхнє подолання вимагає, насамперед, активної і компетентної роботи керівних кадрів з підвищення власної психологічної стійкості. Її реальний стан не відповідає потенційним можливостям багатьох керівників і перешкоджає досягненню ними продуктивної самореалізації у професійній діяльності. Ця неузгодженість (невідповідність) може розглядатись як обґрунтування існування проблеми у сфері підвищення психічної стійкості керівників силових структур.

По-друге, феномен саморегуляції психічної готовності державних службовців в умовах кризи вивчено недостатньо, і не виявлено

закономірностей, механізмів, умов і факторів досягнення високого рівня її продуктивності. У вітчизняній і світовій науці немає комплексного дослідження проблеми. Аналіз окремих її сторін не дозволяє успішно вирішити проблему в цілому. При цьому встановлено, що результати досліджень за рубежом відбивають в основному прагматичні аспекти керування і є недостатніми для розробки теоретико-методологічного фундаменту саморегуляції психічної стійкості керівних кадрів.

Аналіз отриманих емпіричних даних дозволяє зробити наступні висновки:

1. Службовий стаж на керівних посадах у системі МНС підвищує адаптивні можливості працівників. Так, встановлено, що зі збільшенням стажу відбувається зменшення кількості негативних властивостей особистості. Збільшення службового стажу сприяє підвищенню психічної стійкості керівників, що оптимізує їхню професійну діяльність і соціальну адаптацію.

2. Вік у даній категорії працівників також впливає на рівень психосоматичних параметрів. Показано, що з віком відбувається зниження працездатності. А підвищення тривожності, виявлене в керівників МНС, впливає негативно – підвищується рівень конфліктності. Виявлено, що найвищий рівень працездатності відмічається в обстежуваних працівників віком 25-35 років, а найнижчий – у працівників віком більше 45 років. При цьому найнижчий рівень втоми відчують працівники віком 25-36 років, а найвищий – працівники віком 36-45 років.

У той же час мінімальна тривожність є властивою керівникам віком після 46 років, а найвищою вона є в наймолодших керівників, тобто у віковому проміжку між 25 і 35 роками. І, нарешті, конфліктність найменш властива працівникам середнього віку (від 36 до 45 років), у більш молодих і більш зрілих керівників вона євищою.

Як з'ясувалося, співвідношення цих чотирьох якостей дозволяє визначити загальний рівень психічної готовності керівника в органах МНС.

3. Характер і специфіка управлінської діяльності в системі МНС вносить зміни в структуру особистості професіонала - керівника і має ряд психологічних особливостей:

- необхідність розвитку комунікативних здібностей, з метою встановлення ділових контактів і підтримання взаємин з підлеглими;
- високий інтелектуальний рівень, що дозволяє підходити до подій нестандартно;
- результат прийнятих рішень;
- розвитку вольові якості особистості, оскільки управлінська

діяльність вимагає великої домінантності стосовно людей;

- адекватна ситуації саморегуляція емоційних реакцій, що не дозволяє приймати рішення імпульсивно.

Висновки. Таким чином, проведена серія досліджень дозволяє стверджувати, що індивідуально-особистісні якості керівників у системі МНС взаємопов'язані з тривалістю професійної діяльності на посаді керівника. Причому чим більшим є службовий стаж керівника, тим менше негативних особистісних властивостей проявляється в його діяльності, що, безумовно, оптимізує останню, а в керівників підвищує соціальну адаптацію; однак з віком відбувається зниження працездатності і підвищення тривожності, що впливає на збільшення конфліктності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Деркач А.А., Ситников А.П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социальное - психологический тренинг и прикладные психотехнологии. - М.: Луч, 1993. - 71 с.

2. Жариков Е.С., Лопатин Г.С. Психологические вопросы освоения новой управленческой должности // Актуальные проблемы социальной психологии. - Кострома, 1996.- С.132-134.

3. Журавлев А.Л. Об изучении личности руководителя производственного коллектива // Проблемы психологии личности. - М.: Наука, 1992.- С. 74-90.

УДК 195.1

Ваховська М.Ю., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ

ТРИВОЖНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ МНС

У статті представлено теоретичний аналіз проблеми тривожності у професійній діяльності працівників МНС.

Ключові слова: тривожність, екстремальна ситуація, особистісна тривожність, реакційна тривожність.

Постановка проблеми. На сучасному етапі існування та розвитку держави загострюються суперечності між природою і суспільством, що призводить до великих катастроф, стихійних лих та інших надзвичайних ситуацій, які потребують негайного реагування. До