

7. Моїсеєнко Є.В., Мілінєвський Г.П., Пишнов Г.Ю. Соціально-психологічні умови на антарктичній станції та їх вплив на стан здоров'я членів експедиції. //Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України /за ред. Максименка С.Д. – К.:2003. - Т.7, ч.1. - С.286-294.
8. Никифоров Г.С. Проблема професійного здоров'я //Психологія професійного здоров'я. Учебн. посіб. – СПб.: Речь, 2006 – с.9-39.
9. Психофізіологічний супровід антарктичних експедицій. Методичні рекомендації. /Моїсеєнко Є.В., Сухоруков В.І., Мадяр С.А., Пишнов Г.Ю., Маковій М.І., Таршин І.В., Кокун О.М., Висоцька А.Г., Бакуновський О.М. – Київ, 2006.
10. Розов В.И. Психологический анализ адаптивности в экстремальных условиях : Дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01. – К., 1993 – 174 с.

МОДЕЛЬ ГОТОВНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ДО РОБОТИ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ

Волеваха Ірина Борисівна

викладач кафедри соціальної та практичної психології
Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г.
Шевченка, м. Чернігів, Україна

Стаття присвячена питанню готовності практичного психолога до роботи в бізнес-організації. На основі аналізу типових завдань діяльності бізнес-психолога автором розроблено модель готовності фахівця даної сфери до праці. Модель складається з мотиваційного та операційного компонентів. В складі операційного компоненту виділено чотири функціональні компетенції.

Ключові слова: психолог бізнес-організації, модель, готовність, мотивація, компетентність.

Актуальність дослідження. Проблема готовності людини до праці є однією з актуальних проблем сучасної психології, оскільки вона виступає центральною умовою успішного виконання професійної діяльності і професіоналізму фахівця, а отже повинна формуватися і постійно вдосконалюватися як самою людиною, так і відповідного системного заходів на державному рівні.

В працях психологів знайшла своє відображення проблема готовності до різних видів професійної діяльності: педагогічної (Я.Л. Коломінський, К.М. Дурай-Новакова, В.О. Слєп'яков, С.О. Ніколаєнко), спортивної (Ф.Ю. Геннов, А.Ц. Пуні), управлінської (С.С. Ільїна, Л.М. Карамушкіна), юридичної (О.О. Бойко, О.В. Юдіна) та ін.

На жаль, публікації з питань підготовки вітчизняних психологів-практиків у переважній більшості спрямовані на дослідження підготовки і діяльності практичних психологів закладів освіти. А сьогоднішня ситуація в Україні характеризується потребою в психологічному забезпеченні практично всіх сфер суспільної практики. Специфіка роботи в бізнес-організації висуває свої вимоги до практичного психолога, тому процес підготовки фахівця даного напрямку необхідно будувати в відповідності з цими вимогами, а їх потрібно детально досліджувати, чим обумовлюється актуальність нашого дослідження.

Аналіз публікацій по темі. В сучасній психологічній літературі основними підходами до проблеми визначення психологічної готовності є функціональний, особистісний та комплексний, де поєднуються два попередні.

Згідно першого (Д.М. Узнадзе, В.М. Мясіщев, М.Д. Левітов) психологічна готовність розглядається у зв'язку з психічними функціями, формування яких вважається необхідним для досягнення високих результатів діяльності. В руслі функціонального підходу готовність розуміється як психічний стан, цілісний прояв особисто-

сті, що займає проміжне положення між психічними процесами і властивостями особистості. Готовність в даному випадку визначається як стан, що забезпечує успішність виконання професійних завдань, дає можливість ухвалювати самостійні рішення.

М.Д. Левітов [7], розглядаючи психічні стани, досліджував готовність до діяльності, розрізняючи тривалу готовність і тимчасовий стан готовності. Тимчасовий стан готовності він назвав „передстартовим станом” і виділив три його види: звичайна готовність перед звичною для людини роботою, до якої в даний момент не висувається яких-небудь особливих вимог; підвищена готовність – перед роботою, що відрізняється новизною, творчим характером; знижена – при сильній неконтрольованій емоційності особи, що виявляється у відволіканні уваги, невідповідності, помилкових дій.

В рамках особистісного підходу автори (В.О. Слєп'яков, Н.В. Кузьміна, Т.І. Руднева, П.П. Платонов та ін.) розглядають психологічну готовність як особистісне утворення, що забезпечує ефективність діяльності, як якість, стійку характеристику особистості.

В.О. Слєп'яков [9] у складі професійної готовності виділяє, з одного боку, психологічну, психофізіологічну і фізичну готовність (профпридатність), а з іншого – науково-теоретичну і практичну готовність. Під теоретичною готовністю слід розуміти систему знань, необхідних для здійснення діяльності, а під практичною готовністю – наявність аналітичних, прогностичних, проєктивних і рефлексивних умінь.

С.І. Єршова [5], С.С. Салаватова [8], досліджуючи проблему готовності до діяльності, розглядають її як сукупність стійких рис особистості, як складну інтегральну якість, яка формується на основі взаємозв'язку зовнішніх і внутрішніх умов.

М.І. Дьяченко, Л.О. Кандилович [4] у структурі психологічної готовності виділяють два рівні: довготривалу та ситуативну готовність. Довготривала готовність як професійно важлива якість включає: позитивне відношення до професії, достатньо стійкі мотиви діяльності; риси характеру, адекватні вимоги професійної діяльності; необхідні знання, уміння, навички; стійкі професійно важливі особливості сприйняття, пам'яті, уваги, мислення, емоційно-вольових процесів і т.д. Ситуативна готовність, виступає як психічний стан, «настрій» на певну поведінку при виконанні поставлених завдань, установка на активні і доцільні дії, і включає, на їхню думку, пізнавальний, емоційний, мотиваційний і вольовий компоненти. Автори стверджують, що обидва види готовності до професійної праці знаходяться в єдності і взаємодії в процесі діяльності.

Досліджуючи психологічну готовність керівників закладів освіти до управління, Л.М. Карамушка [6] прийшла до висновку, що психологічна готовність – це комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію керівників з учасниками управлінського процесу та ефективність управління в цілому. За своєю структурою вона являє собою складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені компоненти: а) мотиваційний - сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління; б) когнітивний - сукупність знань, необхідних для управління; в) операційний - сукупність умінь та навичок практичного вирішення управлінських завдань; г) особистісний - сукупність важливих для управління особистісних якостей.

На думку А.Б. Белінської [11] готовність фахівця містить в собі: а) мотиваційно-ціннісний компонент, що представлений особистісними якостями, якими

повинен володіти фахівець; б) когнітивний компонент (характеризується необхідним об'ємом знань з провідних предметів); в) операційно-виконавський компонент (включає систему узагальнених професійних умінь).

П.П. Скляр [10] виділяє три структурні складові психологічної готовності до професійного самовизначення: мотивація, компетентність, життєві та професійні перспективи, які зводяться воедино за допомогою рефлексії. Утворена таким чином модель є трьохмірним простором восьми типів професійного самовизначення.

Х.М. Дмитерко-Карабин [3] змістовими характеристиками психологічної готовності до професійної діяльності вважає професійно важливі інтелектуальні якості, сформованість професійних знань, умінь, навичок, високий рівень розвитку емоційно-вольової сфери та відповідну професійну мотивацію. Ці компоненти проявляються у довготривалій підготовленості (як професійно значущі якості) та у тимчасових станах готовності, які актуалізуються при включенні суб'єкта у безпосередню професійну діяльність.

Виклад основних результатів дослідження.

Мета дослідження – розробка моделі готовності практичного психолога до роботи в бізнес-організації

В наших попередніх роботах [1, 2] досліджено і описано структуру діяльності практичного психолога бізнес-організації. Сприяючи досягненню організацією внутрішньої та зовнішньої конкурентної переваги організації в ринкових умовах, психолог працює над оптимізацією психологічних параметрів внутрішнього середовища – організаційні процеси, та психологічним забезпеченням взаємодії з зовнішнім середовищем – споживачі, а також інші організації та соціальні інституції. Схематично це позначено на Рис. 1.

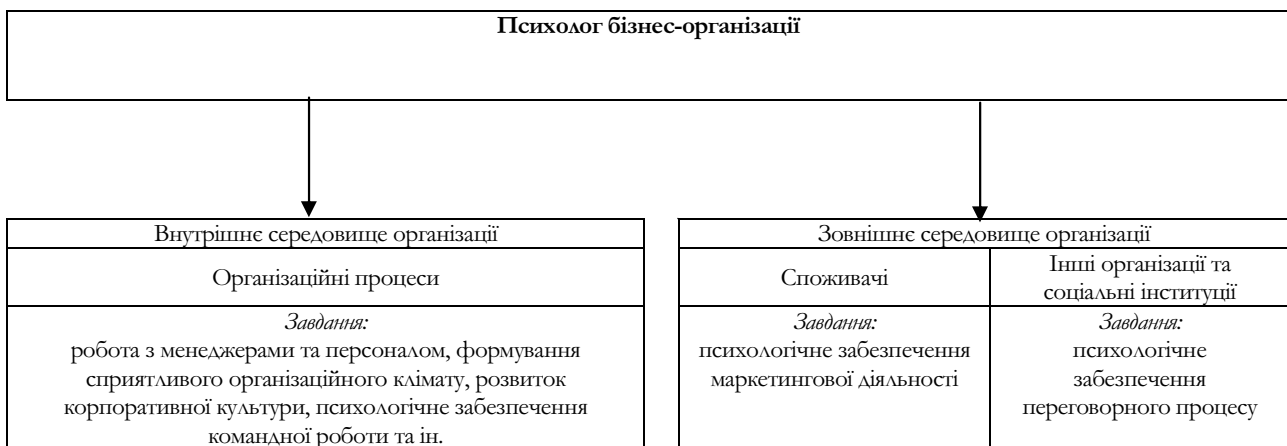


Рис. 1. Структура діяльності практичного психолога бізнес-організації

Опираючись на дану структуру, ми будували модель готовності психолога до роботи в організації ринкового типу. Пропонована нами модель готовності містить два взаємопов'язані компоненти – мотиваційний та операційний (компетентність) (див. Рис.2).

Під мотиваційним компонентом готовності психолога до роботи в організації сфери бізнесу ми розуміємо наявність у фахівця мотивів розуміння значення ефекти-

вного використання психологічних чинників для досягнення цілей організації, спрямованості на оптимізацію параметрів бізнес-організації і досягнення її конкурентоздатності психологічними методами, а також задоволеність своїм професійним вибором та усвідомлення престижу професії. Мотиваційний компонент є пусковим механізмом, який дозволяє задіяти компетенції операційного компоненту для виконання завдання в ситуації,

що вимагає прояву компетентності. В свою чергу, компетентність, успішне опанування навичками професій-

ної діяльності, зміцнює мотиваційну складову готовності фахівця.



Рис. 2. Модель готовності психолога до роботи в бізнес-організації.

Компетентність психолога бізнес-організації характеризує зміст діяльності, її процесуальну сторону і є здатністю до виконання завдань психологічного забезпечення організаційних процесів та взаємодії організації із зовнішнім середовищем. Нами виділено чотири функціональні компетенції, що являють собою сукупність характеристик професійної діяльності психолога організації ринкового типу і відображають набір функцій даної посади.

Першою компетенцією є «складання психологічних портретів», яка ґрунтується на психодіагностичних технологіях і направлена на виявлення індивідуально-психологічних рис наявних і потенційних членів організації, споживачів, партнерів, а також особливостей організаційних (і зовнішніх) процесів, явищ тощо. При цьому, слід мати на увазі, що психодіагностика має використовуватися не просто для фіксації, констатації, оцінки того, що вже склалося, а прийти на допомогу в пошуку ресурсів подальшої актуалізації і розвитку потенціалу організації.

Компетенція «психологічний супровід діяльності менеджера і персоналу» багато в чому співзвучна з психологічним консультуванням, фокусується на наданні психологічної допомоги з виявлення, аналізу і сприяння вирішенню професійних (а також особистісних) проблем працівників, представленні психологічної інформації з метою більш ефективного виконання завдань управління та персоналом. Іншою її стороною є робота психолога в складі поліпрофесійних команд, створених вирішенням певних завдань, з виконанням специфічних покладених на нього обов'язків.

Реалізація першої та другої компетенцій дозволяє забезпечити стабільне функціонування організації на певному рівні, забезпечує відтворення якісного стану системи. Інші дві компетенції мають справу з процесами розвитку компонентів організації і направлені на зміну їх якісних характеристик.

Компетенція «психологічне проектування організаційних процесів та взаємодії з зовнішнім середовищем, його параметрів» виявляється в здатності фахівця до ви-

значення на основі аналізу поточного стану суб'єктів, процесів, явищ організації та її зовнішнього середовища їх бажаного майбутнього стану, наразі відсутніх але потрібних характеристик, а також планування діяльності щодо їх досягнення.

Нарешті, четверта компетенція «психологічний вплив з метою зміни характеристик організації та параметрів зовнішнього середовища» стосується практичної діяльності щодо досягнення, формування запланованих параметрів, і являє собою сукупність навичок та вмій здійснення різного роду корекційно-розвивальних заходів (наприклад, тренінги, навчання персоналу), маркетингових впливів та ін.

Всі чотири виділені компетенції реалізуються у виконанні психологом бізнес-організації своїх завдань щодо психологічного забезпечення внутрішньоорганізаційних процесів, маркетингової діяльності підприємства та його взаємодії з іншими організаціями та соціальними інституціями.

А). Організаційні процеси.

Компетенція 1. Складання психологічних портретів:

- складання психологічних портретів кандидатів на посаду: а) при прийомі на роботу; б) формуванні кадрового резерву, в т.ч. керівного; в) переведенні працівника на іншу посаду, в т.ч. управлінську;
- діагностика професійно-важливих якостей працівників при проведенні їх атестації;
- складання психологічних портретів членів міжпрофесійних та управлінських команд;
- діагностика соціально-психологічного клімату в колективах;
- складання психологічних портретів керівників організації (стиль управління, сильні сторони і обмеження і т.д.);
- діагностика корпоративної культури організації;

Компетенція 2. Психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу:

- надання керівництву організації рекомендацій щодо прийому на роботу, призначення на іншу посаду (в т.ч. управлінську) працівників;

- психологічний супровід адаптації молодих спеціалістів, та працівників, що прийшли з інших організацій (сфер діяльності);
- психологічна допомога керівникам у вирішенні конфліктів, посередництво у вирішенні конфліктів;
- психологічна допомога працівникам у вирішенні особистісних проблем, запобігання професійному вигоранню;
- робота щодо підтримки і популяризації традиційних для організації корпоративних норм і цінностей;
- консультування керівників щодо процесу прийняття рішень, психологічна експертиза управлінських рішень, управління змінами та ін.;
- формування міжпрофесійних та управлінських команд, усунення соціально-психологічних проблем і труднощів роботи команди;

Компетенція 3. Психологічне проектування організаційних процесів:

- розробка психограм, проектування психологічних характеристик професій та посад;
- проектування бажаних параметрів організаційного клімату та корпоративної культури;
- проектування конкурентоздатних команд;
- участь в розробці проєктів впровадження змін в організації;

Компетенція 3. Психологічний вплив з метою зміни характеристик організації:

- розвиток і навчання менеджерів та персоналу;
- здійснення заходів щодо впровадження нових корпоративних цінностей і норм;
- формування сприятливого організаційного клімату;
- розвиток міжпрофесійних та управлінських команд;

Б). Споживачі

Компетенція 1. Складання психологічних портретів:

- психографічне сегментування, складання психологічних портретів споживачів товарів (послуг) організації;
- вивчення іміджу (образу) марки, продукту, організації, керівника;

Компетенція 2. Психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу:

- психологічна експертиза реклами (інших видів маркетингових комунікацій), оцінка її ефективності;
- надання психологічних рекомендацій щодо планування маркетингової політики;
- консультування розробників нових товарів, послуг;

Компетенція 3. Психологічне проектування взаємодії з зовнішнім середовищем, його параметрів:

- проектування іміджу організації, марки, продукту, керівника;

Компетенція 4. Психологічний вплив з метою зміни параметрів зовнішнього середовища:

- участь в розробці реклами (інших видів маркетингових комунікацій);
- формування образу (іміджу) марки, продукту, організації, керівника;

В). Інші організації та соціальні інституції

Компетенція 1. Складання психологічних портретів:

- складання психологічних портретів представників фірм-партнерів, прогнозування їх переговорних установок;
- складання психологічних портретів учасників переговорного процесу від своєї фірми;

Компетенція 2. Психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу:

- участь в переговорному процесі: рефлексія ситуації, розпізнавання маніпулятивних дій іншої сторони, протидія маніпуляціям;
- організація комунікації під час переговорів;

Компетенція 3. Психологічне проектування взаємодії з зовнішнім середовищем, його параметрів:

- проектування переговорної команди;
- участь у виробленні переговорної стратегії, проектування можливих варіантів дій, позицій;

Компетенція 4. Психологічний вплив з метою зміни параметрів зовнішнього середовища

- підготовка учасників переговорів від своєї організації;
- застосування переговорних технік впливу на іншу сторону.

Висновок. Розроблена модель готовності практичного психолога до діяльності щодо забезпечення конкурентоспроможності організації бізнес-організації має в своєму складі мотиваційний та операційний (компетентність) компоненти, ґрунтуються на аналізі діяльності фахівців даної сфери, і може бути використана при підготовці майбутніх психологів до роботи в ринкових умовах.

Література

1. Волеваха І.Б. Дослідження змісту та особливостей діяльності психологів бізнес-організацій. // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім Г.С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Логос”, 2008. – т.7, вип.14 – с. 43-49
2. Волеваха І.Б. Основні задачі практичного психолога щодо забезпечення конкурентоспроможності бізнес-організації. // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім Г.С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Логос”, 2008. – т.7, вип.15 – с. 47-51
3. Дмитерко-Карабин Х.М. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Спеціальність 19.00.07 педагогічна і вікова психологія. – Івано-Франківськ, 2004. – 286 с.
4. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Минск, 1976. – 176 с.
5. Ершова С.И. Психолого-педагогические основы формирования коммуникативной готовности студентов к профессиональной деятельности: Дисс. ...канд. пед. наук. – Ростов н/Д, 1992. – 137 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
7. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. – М.: Просвещение, 1964. – 344 с.
8. Салаватова С.С. Интенсификация подготовки учителя в педвузе на основе сближения учебной и будущей профессиональной деятельности: Дисс. канд. пед. наук. – Казань, 1991. – 187 с.
9. Сластенин В.А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. – М.: Просвещение, 1976. – 212 с.

10. Скляр П.П. Гуманізація освіти у життєвих перспективах майбутніх інженерів: Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2007. – 288с.
11. Социальные технологии урегулирования конфликтов (в подростковой среде): Учеб. Пособие. / Под ред. А.Б.Белинской. – М.: Прометей, 2000. – 212 (289) с.

ГОТОВНІСТЬ МУНІЦИПАЛЬНИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ СПІЛЬНОТ, ЩО ПОСТРАЖДАЛИ ВІД КАТАСТРОФ

Волеваха Сергій Вікторович

здобувач інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України,
м. Чернігів, Україна

Стаття присвячена питанню готовності муніципальних та регіональних менеджерів до управління соціальним розвитком спільнот, що постраждали від катастроф. Автором визначено суть соціального розвитку постраждалих спільнот, розроблено модель готовності менеджерів, яка складається з чотирьох компонентів: мотиваційного, цільового, когнітивного та операційно-діяльнісного.

Ключові слова: катастрофа, постраждали спільноти, соціальний розвиток, модель, готовність, муніципальні та регіональні менеджери.

Актуальність дослідження. В ситуаціях катастроф та посткатастрофний період управління постраждалих регіонів та населених пунктів стикаються з широким колом проблем та труднощів, які доводиться не просто враховувати у своїй діяльності, а цілеспрямовано долати.

Гострота проблем екстремального періоду катастрофи очевидна, та практика показує, що навіть тоді, коли дія життєбезпечних чинників мінімізована, процес переселення, працевлаштування, забезпечення доступом до соціальних послуг постраждалих завершений, гострота проблем не знижується. Управлінці постраждалих регіонів та населених пунктів роками, а то й десятиліттями безуспішно борються з кризою, яка охоплює практично всі сторони життя спільнот і постійно самовідновлюється, не даючи вийти їм на більш високі стадії розвитку. Результати досліджень [1-4, 11] показують, що, незважаючи на широкий спектр контрзаходів, що проводяться державою, рівень соціально-психологічної напруги в постраждалих спільнотах довго залишається високим, мінімізація негативних соціально-психологічних наслідків проходить дуже повільно, і це є серйозною управлінською проблемою.

Спостерігається тенденція до загострення у відносинах людей по вертикальній лінії: населення – влада. Більшість громадян постраждалих територій, починають звертати набагато більшу увагу на діяльність управлінських структур ніж за нормальних повсякденних умов. Це призводить, з одного боку, до різкого підвищення вимогливості різних груп населення до управлінської діяльності, а з іншого – до такого ж різкого зростання незадоволеності цією діяльністю [1, с. 235].

Звичайно, ліквідація наслідків катастроф потребує колосальних матеріальних ресурсів, яких далеко не завжди вистачає, і це є об'єктивною причиною, що обумовлює такий стан речей. Однак, поряд з цим, причиною суто управлінського характеру, а також витоком вищеприписаних проблем та недоліків, на нашу думку, є неадекватність, недостатність, а то й повна відсутність застосування управлінськими структурами соціальних технологій – сучасне регіональне та муніципальне управління

здійснюється переважно через технічні об'єкти, а не через управління людьми.

З точки зору оптимізації соціально-психологічного стану населення, будь-які дії, направлені на вирішення суто технічних питань, не дають бажаних результатів, особливо коли ми маємо управляти кризовою, депресивною спільнотою, яка є постражданою внаслідок катастрофи. При орієнтації на техніко-економічну сторону соціальна складова суспільства, принаймні кризового, тільки погіршується, адже виконати відразу і все надзвичайно важко, особливо в умовах економічної кризи, а часткові заходи, які до того ж часто проводяться з запізненнями, тільки погіршують ситуацію в соціально-психологічному плані.

Іншим принциповим недоліком сучасного управління є практика розгляду постраждалих спільнот лише як об'єкту соціального захисту і реабілітації, направлення на це головних управлінських зусиль, тоді як кожна громада володіє неповторним соціальним капіталом, що може і повинен сприяти її відродженню і розвитку, і активізації якого не приділяється достатня увага з боку управлінських структур.

Виходом з даної ситуації, на нашу думку, має стати звернення муніципальних та регіональних менеджерів до соціального управління спільнотами, що постраждали від катастроф, що, в свою чергу, передбачає їх готовність до даного виду діяльності.

Мета дослідження – розробка моделі готовності муніципальних та регіональних менеджерів до управління соціальним розвитком спільнот, що постраждали від катастроф.

В науковій літературі соціальне управління розглядається як „свідома, цілеспрямована дія на соціальну систему в цілому або її окремі елементи на основі використання властивих системі об'єктивних закономірностей і тенденцій, що має на меті її впорядкування, досягнення оптимального функціонування і розвитку” [9], як „процес дії на соціальні процеси для досягнення певної мети” [7], та ін. Ми розуміємо дане поняття як зміну, яка пов'язана з більш-менш глибокими, структурними перетвореннями в суспільстві, що ведуть до появи нових