

МОДЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті обґрунтовано доречність здійснення цілеспрямованого соціально-психологічного впливу, спрямованого на підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій як фактору їхньої успішної професійної адаптації. Представлено концепцію моделі підвищення життєстійкості менеджерів, розкрито змістовну сутність та функціональні зв'язки її структурних блоків.

Ключові слова: життєстійкість, професійна адаптація, модель підвищення життєстійкості.

Постановка проблеми. Першим кроком до професійного становлення особистості менеджера є ефективна професійна адаптація в аспектах професійно-рольової соціалізації та професіоналізації. Професійна адаптація менеджерів обумовлена їх життєстійкою, яка, зазвичай, проектується у площину особистісно-професійного потенціалу.

Виходячи з вище окресленого, стає очевидним пріоритетність питання розробки технологій підвищення рівня життєстійкості менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації системи внутрішніх життєво стійких ресурсів менеджерів, реалізація яких забезпечить їхній рух по особистісному й професійному вектору розвитку. На нашу думку, високий рівень життєстійкості сприятиме подоланню внутрішніх професійно-значимих протиріч, виникненню конфліктних ситуацій на виробництві, проявам реактивних станів захисного характеру та інших факторів, які провокують дезадаптаційні стани.

Метою дослідження є розробка моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій за умов цілеспрямованого соціально-психологічного впливу.

Виклад основного матеріалу. Під соціально-психологічним впливом ми розуміємо дію, яка здійснюється по відношенню до об'єкта (індивідуального чи групового) і викликає причинно-наслідкові зміни в його психіці й опосередковано в його поведінці [10]. Так як технології впливу мають зовнішнє по відношенню до адресата походження, то відтворюючись адресатом у його свідомості, вплив, спроможний змінити психологічні регулятори активності людини, як зовнішньо, так і внутрішньо організованої, тобто розвинути особистісно-професійний потенціал менеджера. Тому передбачалося, що створена нами модель підвищення рівня життєстійкості з використанням технологій соціально-психологічного впливу викличе позитивні зміни у сфері професійно детермінованих життєвих активностей особистості.

Підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми розуміємо, як процес особистісно-професійного становлення управлінця в умовах цілеспрямованого соціально-психологічного впливу. Даний процес включає:

– оволодіння менеджерами аутопсихологічними технологіями, спрямованими на пізнання й перетворення самих себе, своїх смисложиттєвих орієнтацій, життєвого шляху через мотиваційні (самовмотивованість), аудтодіагностичні (самодіагностика), пізнавальні (саморефлексія, саморозвиток), корекційно-розвивальні (саморегуляція, самокорекція) прийоми та засоби;

– оволодіння системою управлінських знань, умінь, навичок, дій та професійно значимих якостей, які забезпечать успішність адаптації менеджерів як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності.

Наукові дослідження останніх років свідчать, що у контексті процесу формування певних особистісних структур чи якостей досить ефективним на сьогодні є модельний підхід. Переваги модельного підходу науковці вбачають у можливості конструювати спеціально для експерименту систему, яка відображає основні властивості об'єкта, що вивчається.

Тим пояснювальним конструктором, що з достатньою повнотою і точністю може відобразити поняття "модель" (від лат. *modulus* – міра, мірило, зразок), є визначення Г.М. Коджаспірової [6], яка вважає, що модель являється штучно створеним об'єктом у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який відображає й відтворює у найпростішому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язки та відношення між елементами цього об'єкта. У свою чергу, В.О. Штофф [12], під моделлю розуміє подумки подану або матеріально реалізовану систему, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що її вивчення дає нам нову інформацію про об'єкт. В.В. Краєвський [11], трактує поняття "модель" як певну структуру, яка відображає внутрішні відносини та зв'язки між її компонентами. Іншими словами, модель – це система взаємопов'язаних елементів, яка впорядковуючи їх, дозволяє визначити пріоритетні завдання, методи і форми діяльності, зорієнтовані на досягнення максимального ефекту в кінцевому результаті.

Моделюючи певний процес, на думку В.С. Ільїна [5], необхідно: відобразити ступінь його цілісності; чітко структурувати; описувати умови й засоби протікання; виділяти компоненти процесу, їх підпорядкованість та взаємозв'язки. Можна погодитися з думкою тих науковців, які наголошують на

важливості наявності у моделі: мети моделювання; об'єкту; ознак, що мають бути представлені залежно від природи об'єкту моделювання; функціональних зв'язків між її компонентами.

Використання методу моделювання дало змогу: визначити пріоритетні напрямки системи формувальних впливів; забезпечити системність і цілісність процесу підвищення рівня життєстійкості менеджерів у різних сферах життєдіяльності; спрогнозувати кінцевий результат – усунення проявів професійної дезадаптації за рахунок підвищення рівня життєстійкості.

Розроблена нами модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій являє собою цілісну систему, яка зорієнтована на розвиток професійно значимих компонентів життєстійкості особистості (рис. 1).

Кожен з них містить три компоненти: концептуально-цільовий блок орієнтований на реалізацію методологічного, констатувально-діагностичного та прогностичного компонентів; до складу змістово-процесуального блоку входять структурний, організаційний і технологічний компоненти; завдання оцінно-результативного блоку закладені у рефлексивному, критеріальному, узагальнено-діагностичному компонентах.

Розкриємо змістовне наповнення та функціональні зв'язки кожного із названих блоків.

Базовим по відношенню до інших блоків представленої моделі є **концептуально-цільовий блок**, у якому визначено соціальне замовлення, мету та прогнозований результат, методологічні підходи й принципи, що покладені в основу процесу підвищення рівня життєвої стійкості менеджерів у аспекті забезпечення розвитку їхньої професійної сфери.

Соціальне замовлення комерційної галузі економічної сфери суспільства полягає у формуванні особистості ефективного менеджера комерційної організації з достатнім рівнем життєстійкості. Виходячи з цього, метою моделювання є забезпечення високого рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, як необхідного фактору їхнього професіоналізму, першим етапом якого є успішне протікання процесу професійної адаптації.

Обґрунтовуючи положення *методологічного компоненту* концептуально-цільового блоку моделі підвищення рівня життєстійкості, ми виходили з теоретичних і методологічних положень наукового знання щодо природи життєстійкості. Зауважимо, що не існує єдиної точки зору з питання природи життєстійкості: вчені пояснюють походження цього феномену – від розуміння життєстійкості, як якості, яка закладається генетично (вроджене протистояння труднощам), до думки, що це набута навичка [7].

Життєстійкість – це такий внутрішній ресурс особистості, який вона може змінити й переосмислити, та завдяки якому у людини формується життєстверджуюча ціннісно-сміслова установка, що надає життю сенсів за любых, навіть несприятливих обставин. Саме тому, підвищення рівня життєвої стійкості особистості є можливим та необхідним процесом.

Сформульовані науковцями положення щодо життєстійкості як інтегральної характеристики людини можуть слугувати підґрунтям для побудови уявлення про систему компонентів життєстійкості, які можуть бути скореговані у разі соціально-психологічних впливів. До них відносять: смислову регуляцію, самоставлення, вольові якості, соціальну компетентність, комунікативні навички, адаптивний потенціал, стресостійкість, смисложиттєві орієнтації, внутрішню збалансованість, поведінкові диспозиції (зокрема здатність до активно-перетворювальної поведінки), мобілізаційний потенціал, самоефективність, життєздатність та ін.

За С. Мадді *життєстійкість – це* не просто індивідуальні риси, а активно вибрані людиною *засоби ставлення до себе та світу, які можна розвивати, тренувати, формувати* [7].

Серед досліджень питання формування життєстійкого потенціалу особистості привертає увагу *концепція пошукової активності* В.С. Ротенберга, В.В. Аршавського [8].

Сутність концепції полягає у поясненні феномену "вивченої безпорадності" (нездатності долати труднощі) через категорію відмови від пошукової активності. Автори концепції віддають перевагу високій потребі у пошуку, тобто творчому ставленню до себе та оточуючого середовища, саме таке ставлення дозволяє подолати руйнуючий вплив несприятливих факторів середовища. Творче ставлення до оточуючої дійсності – це сприйняття людиною світу та себе у цьому світі. У сукупності дані чинники утворюють *модель світу*, яка являється одночасно й універсальним, і персональним інструментом орієнтації в житті та вирішенні життєво важливих задач.

Змістовний аналіз психолого-педагогічної літератури та прикладних досліджень у контексті проблем життєстійкості та професійної адаптації дав змогу виокремити структурні складові моделі, які ми умовно назвали блоками: **концептуально-цільовий, змістово-процесуальний та оцінно-результативний**.

Р.В. Грановська [4] виокремлює такі компоненти моделі світу: мотиви, цілі, установки, ідеали, життєві смисли й оцінки, образ "Я". Мотиви виступають психічною напругою, яка пробуджує активність і спрямовує увагу. Увага вибирає "корисний сигнал", що підлягає осмисленню й оцінці, все інше залишається поза увагою. Смисли та оцінки детермінують суб'єктивну картину світу особистості, формуючи закони, за якими вона сприймає світ.

Домінуючі мотиви обумовлюють життєву стратегію, причому. вони можуть бути усвідомлювані (цілі) та неусвідомлювані (установки). Неусвідомлювані установки, зазвичай, заважають адаптаційним процесам у різних сферах життєдіяльності (у тому числі – професійній), якщо дії людини фундаментуються на підґрунті неусвідомлюваних установок – вона не може управляти ситуацією.

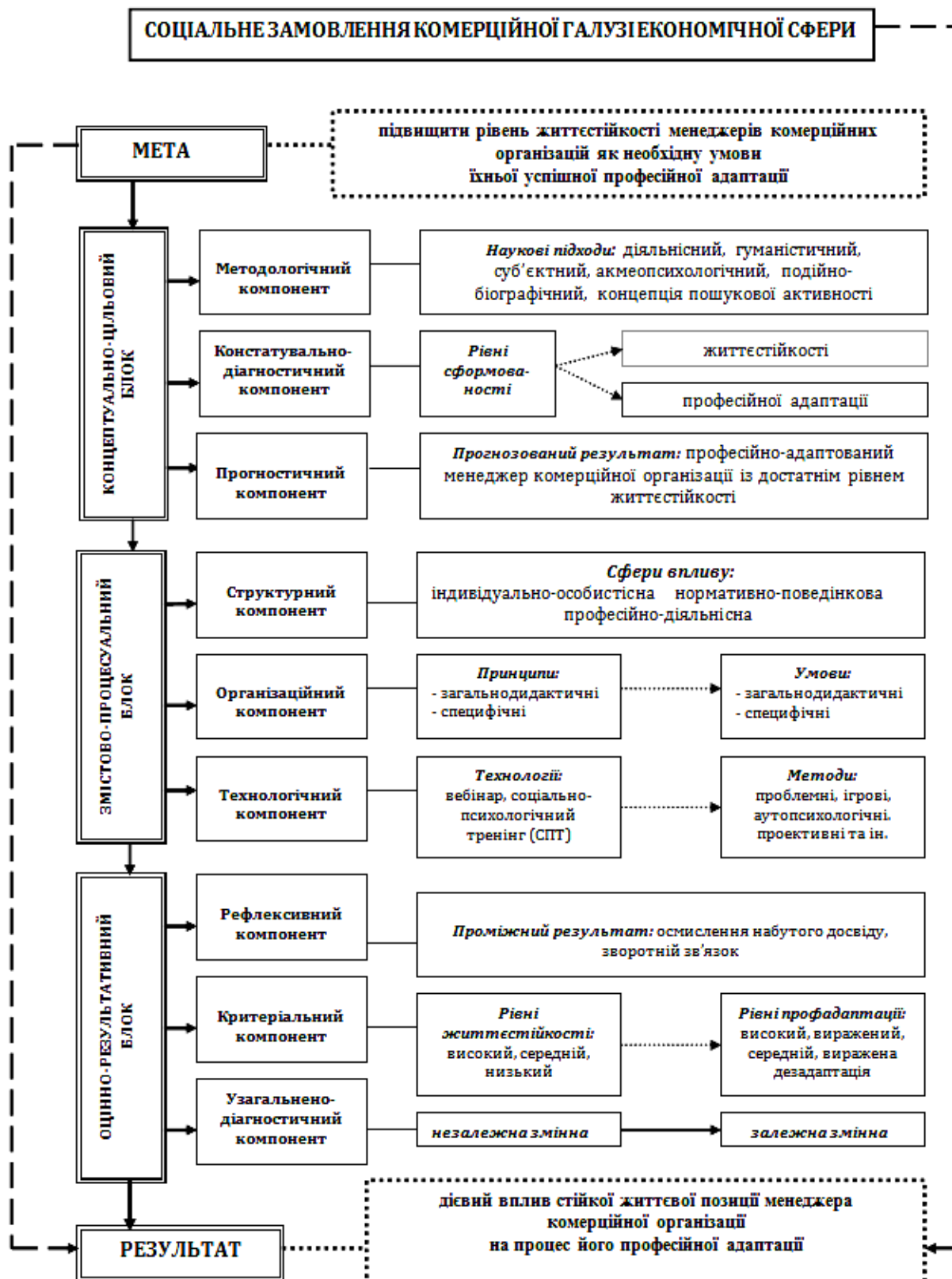


Рис 1. Модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв'язку з їх професійною адаптацією

Цілі, за Р.В. Грановською, визначають поведінку в теперішньому, усвідомлення своїх цілей являється тим механізмом, що стимулює пошукову активність. Серед цілей важливе значення відводиться ідеалам, вони включають в себе уявлення про бажане майбутнє та особистісні перспективи у

соціальному й моральному аспектах розвитку особистості. Окреме місце у загальній структурі моделі світу відводиться смисложиттєвим орієнтаціям. Тут до уваги береться екзистенційний підхід – усвідомлення власного сенсу життя допомагає долати життєві труднощі.

Базовою складовою моделі світу являється образ "Я", у ньому утворюються власні мотиви, цілі, установки, ідеали, сенси, а також механізми саморегуляції та самоуправління, які є визначальними у процесі підвищення рівня життєстійкості. Водночас, адекватний образ "Я" формує творче ставлення до дійсності.

На думку Н.В. Калініної, яка поклала дану модель в основу тренінга життєстійкості для підлітків, компоненти моделі світу визначають поведінку людини у різних життєвих ситуаціях, "... її мобільність, доступність реконструкції, можливість усвідомленої перебудови суб'єктивної ієрархії цінностей та критеріїв, що складають сутність творчих можливостей людини, дозволяють проявляти соціальну компетентність і підвищити адаптивність особистості в нестандартних складних життєвих ситуаціях" – переконана авторка [11, с. 49]. Тому для формування життєстійкості особистості важливо працювати над кожною із складових моделі світу, зокрема над їх усвідомленням та самоуправлінням. Дана ідея приймалася нами до уваги при конструюванні комплексної моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, причому, кожний компонент моделі світу наповнювався професійно-орієнтованим змістом.

Констатувально-діагностичний компонент має на меті підбір інструментарію та проведення вихідного діагностичного зрізу формувального експерименту (1 зріз). З метою виявлення загального рівня профадаптації, а також її компонентів був застосований "Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства" Р.Х. Ісмаїлова. Особлива увага зверталася на показники, за якими у результаті констатувального дослідження виявлено недостатній рівень їх сформованості, а саме: "задоволеність умовами праці", "задоволеність собою на роботі", "ставлення до керівника", "ставлення до об'єднання у великі групи" та "ставлення до малої групи".

Для діагностики загального рівня самооцінки життєстійкості було використано "Тест самооцінки життєстійкості" Т.О. Ларіної (модифікований варіант опитувальника Форверга на контактність), а також використовувався тест життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової.

Також даний блок передбачає прогнозований результат – опосередкованість професійної адаптації менеджерів їх стійкою життєвою позицією. Дані положення презентують ідею *прогностичного компоненту*.

Змістово-процесуальний блок моделі представлений трьома компонентами: *структурним* (визначає сфери соціально-психологічного впливу на складові життєстійкості менеджерів), *організаційним* (окреслює принципи й умови підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій) та *технологічним* (розкриває технології спроектованої моделі).

Розроблена нами модель опосередкованості професійної адаптації менеджерів життєстійкості, композиційно являє собою єдність трьох складових: індивідуально-сислової, нормативно-поведінкової та професійно-діяльній. З огляду на це, сферами соціально-психологічного впливу, які забезпечать підвищення рівня життєстійкості менеджерів, на наше переконання, являються ці складові, які у розробленій моделі наповнюють *структурний компонент*.

Враховуючи вихідний рівень сформованості кожної із складових, було виокремлено такі орієнтири для розробки технологій формувального експерименту. Вплив на рівні індивідуально-сислової сфери передбачає пізнання менеджерами свого "Я" (через осмисленість поглядів про себе, світ, відношення зі світом); внутрішню узгодженість учасників, усвідомлення ними особистісного потенціалу, смислів власного життя; розвиток навичок самопізнання, емоційної витривалості, зниження тривожності, агресивності, конфліктності, підвищення рівня самооцінки; проектування пошукової активності у русло пізнання навколишнього світу та ін.

Актуалізація складових нормативно-поведінкової сфери формувального впливу дає можливість менеджерам переосмислити ієрархію власних цінностей та визначити місце й роль моральності у системі своїх смисложиттєвих орієнтирів; розвинути навички активно-перетворювальної поведінки (поведінки, спрямованої на зменшення емоційного збудження, викликаного невизначеністю, роздратуванням, стресорами); спрогнозувати та забезпечити сприятливий психологічний клімат у трудовому колективі тощо.

Формувальні технології у контексті професійно-діяльній сфери забезпечують спрямованість особистості на розуміння значимості професійної складової життєдіяльності; сприяють розвитку особистісно-ділових і професійно важливих якостей, розвивають навички професійної комунікації; орієнтують менеджерів на досягнення високого рівня професійної майстерності через стійку життєву позицію.

Організаційний компонент змістово-процесуального блоку моделі визначає *принципи* та *соціально-психологічні умови*, завдяки яким стає можливим підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій з урахуванням орієнтованості на їхню професійну адаптацію.

Нами виокремлено *специфічні принципи*, які є важливими для нашого експерименту:

– *Принцип життєдіяльності*. Реалізується через досягнення людиною розуміння того, що самовдосконалення і самовираження людини є процесом постійного руху вгору, а досягнутий ним результат лише відкриває новий спектр її об'єктивних можливостей, примножуючи потенціал.

– *Принцип життєвої цінності*. Має на увазі набуття не абстрактних знань за межами життя людини, а цінностей її власної особистості, здоров'я, працездатності, життя загалом.

– *Принцип гармонійності*. Передбачає максимально повне розкриття потенціалів внутрішньої узгодженості менеджерів: професійного, суспільного, креативного і духовного, що у єдності формує стійку життєву позицію протидії негативним впливам середовища.

– *Принцип професійності*. Вказує на спрямованість менеджера використовувати власні ресурси не лише для забезпечення відповідності обійманій посаді, але і в якості підґрунтя для особистісно-професійного розвитку та самовдосконалення.

– *Принцип потенційного та актуального*. Дає можливість усвідомити людині свій особистісний потенціал, активізувати наявні резервні можливості для вироблення прогнозованої лінії розвитку у різних сферах життєдіяльності.

У відповідності до принципів, сформульовано *умови формувального експерименту*. Пріоритетною серед них ми вважаємо: створення *інтерактивного акмеопсихологічного середовища*, яке забезпечує ціннісно-смысловий обмін між особами, що перебувають у ньому, та приводить до їхнього особистісного і особистісно-професійного розвитку, стійкої життєвої позиції.

Таке освітнє середовище, на нашу думку, спонукає до творчості, успіху, досягнення високих результатів у діяльності. За цих умов поняття "акме" розглядається не як кінцевий пункт життєвого руху й професійного розвитку, а як вершина, з якої відкриваються нові горизонти для подальшого руху. Інтерактивність акмеопсихологічного середовища передбачає рівноправну взаємодію суб'єктів навчання (тренера та учасників). Підвищення рівня життєстійкості здійснюється за допомогою інтерактивних методів, які викликають інтерес до пізнавального процесу, розвивають творчий потенціал особистості. Окрім цього, до важливих умов формувального впливу ми віднесли:

- усвідомлення власної моделі світу, своєї життєвої філософії та сенсу життя;
- активізація особистісного та особистісно-професійного потенціалу через розвиток аутокогнітивних здібностей;
- вироблення стратегій подолання складних життєвих ситуацій;
- переорієнтація мотиваційно-ціннісної спрямованості на професійну діяльність завдяки набуттю, аналізу й переосінці власного життєвого досвіду.

Поетапна реалізація окреслених умов являє собою технологію конструктивного підвищення рівня життєстійкості, який позитивно впливатиме на процес професійної адаптації менеджерів.

Процесуально впровадження визначених умов здійснювалося через впровадження системи вебінарів та соціально-психологічного тренінгу "Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера" (*технологічний компонент*).

Формат вебінарів – сучасного мультимедійного інструменту для організації онлайн-навчання та ділового спілкування через інтернет, нами обрано, враховуючи специфіку управлінської діяльності, яка передбачає оптимальну зайнятість менеджерів на підприємстві. Вебінари ж, як метод дистанційної освіти, дають можливість, перебуваючи на робочому місці, відвідувати онлайн-курси, причому не лише отримувати нову інформацію, а й мати пряме спілкування з тренером та колегами. У якості форм вебінарів проводилися онлайн-семінари та онлайн-консультації, тематика яких буде прописана у наступному параграфі.

Вивчаючи роботи психологів щодо ефективних методів роботи з управлінським персоналом, ми з'ясували, що значна результативність та реалізація поставлених задач досягається у процесі проведення соціально-психологічного тренінгу. Л.І. Бондарева [2] у своєму дисертаційному дослідженні розглядає навчальний тренінг як технологію навчання, яка ґрунтується на професійних характеристиках менеджерів організацій та моделі викладача-тренера і має широкий спектр застосування через впровадження активних методів навчання.

М.Г. Ткалич [10] вважає, що при роботі з менеджерами важливо враховувати методологію психолого-управлінського тренінгу, визначаючи при цьому управлінський тренінг як метод групової психологічної роботи з менеджерами організацій, який передбачає моделювання професійно-управлінських ситуацій, адекватних тим, що виникають у процесі реальної професійної діяльності менеджерів і не можуть бути вирішені на основі стандартних технологій роботи, а також активне включення учасників тренінгу в аналіз та розв'язання цих ситуацій.

Послідовна реалізація компонентів виокремлених блоків моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій забезпечує результативність моделі, критеріальна основа якої закладена в *оцінно-результативному блоці*.

Змістовна сутність *рефлексивного компоненту* полягає в осмисленні учасниками набутого досвіду, отримання зворотного зв'язку, визначенні активності рефлексії менеджерів через написання есе.

Критеріальний компонент визначає критерії, за якими оцінюється ефективність моделі, до них ми віднесли рівні сформованості показників індивідуально-смыслової, нормативно-поведінкової та професійно-діяльнісної складових теоретичної моделі проєкції життєстійкості у професійній адаптації менеджерів комерційних організацій.

Узагальнено-діагностичний компонент передбачає проведення другого діагностичного зрізу (контрольного) за допомогою того ж діагностичного інструментарію, що застосовувався для здійснення

першого діагностичного зрізу (вихідного) у контексті виконання завдань концептуально-цільового блоку.

Висновки та перспективи дослідження. Результатом впровадження моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій визначено дієвий вплив стійкої життєвої позиції менеджера комерційної організації на процес його професійної адаптації. Такий менеджер відповідає сучасним уявленням щодо управління комерційної організації, спроможного успішно вести бізнес, забезпечувати розвиток організації, її інтенсивне зростання, конкурентоспроможність.

Варто зауважити, що між усіма блоками моделі існує зворотний зв'язок, який дозволяє, ґрунтуючись на отриманих результатах, вносити зміни до змісту навчальних технологій.

Використані джерела

1. Бакирова Г. Х. Тренінг управління персоналом / Г.Х. Бакирова. – Спб. : Речь, 2004. – 400 с.
2. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Бондарєва Любов Іванівна. – К., 2007. – 250 с.
3. Ващенко Г. Загальні методи навчання: підручник для педагогів / Г. Ващенко. – К., 1997. – 415 с.
4. Грановская Р.М. Защита личности: психологические механизмы / Р.М. Грановская, И.М. Никольская. – Спб: Знание, 1999. – 352 с.
5. Ильин В.С. О концепции целостности учебно-воспитательного процесса / В.С. Ильин // Методологические основы учебно-воспитательного процесса. – Волгоград, 1981. – С. 5–14.
6. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : ИКЦ "МарТ" ; Ростов н/Д : Издательский центр "МарТ", 2005. – 448 с.
7. Наливайко Т.В. К вопросу осмысления концепции жизнестойкости // Вестник интегративной психологии. – 2006. – N 4. – С. 45-54.
8. Ротенберг В.С. Поисковая активность и адаптация / В.С. Ротенберг, В.В. Аршавский; отв. ред. В.П. Симонов. – М. : Наука, 1984. – 193 с.
9. Солдатова Г. В., Шайгерова Л. А., Шарова О. В. Жизнь в мире с собой и с другими. Тренінг толерантності для підлітків. [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://www.tolerance.ru/Git-v-mire.php>
10. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти само актуалізації менеджерів комерційних організацій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / Ткалич Маріанна Григорівна. – К. 2006. – 20 с.
11. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. [для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М.Карамушки. – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.
12. Штофф В. А. Моделирование и познание / В. А. Штофф. – М. : Наука, 1972. – 234 с.

Panchenko V. O.

MODEL OF LIFE STABILITY INCREASING OF MANAGERS OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS

The article is devoted to the relevant implementation of purposeful social and psychological impact, aimed at life stability increasing of managers of commercial organizations as a factor in their successful professional adaptation. Model conception of managers' life stability increasing is presented; the nature and functional relationships of its structural blocks are revealed.

The first step of manager's personality's professional formation is an effective professional adaptation in the aspects of professional and role socialization and professionalization. Managers' professional adaptation is caused by their life stability, which is usually projected into the personal and professional potential.

It is obviously of primary priority to develop technologies for managers' life stability increasing by updating the external and internal system of managers' life stable resources, implementation of which will ensure their personal and professional development. We believe that the high level of life stability will help overcoming the internal professional and meaningful contradictions, emergence of conflicts at work, displaying reactive states of defensive nature and other factors that provoke disadaptation states.

Key words: life stability, professional adaptation, the model of life stability increasing.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2015 року