

АСЕРТИВНІСТЬ ЯК УМОВА БЕЗПЕЧНОЇ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА: СТАН СУЧАСНОГО НАУКОВОГО ДИСКУРСУ

Мешко Г.М.,

доктор пед. наук, професор,

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

Мешко О.І.,

канд. психол. наук, доцент,

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

Сучасному менеджеру потрібно бути асертивним, тобто вміти впевнено та з гідністю відстоювати свою позицію, інтереси чи права, не принижувати при цьому прав і гідності інших людей, враховувати їх інтереси. Сформована асертивна поведінка дає змогу уникати багатьох проблем в управлінській діяльності і мати добрі взаємини з колегами по роботі. Асертивна модель поведінки допомагає встановлювати власні психологічні межі, зберігаючи свою ідентичність та автономність. Така поведінка поєднує внутрішню силу керівника та ввічливість і тактовність до колег по роботі. Асертивний керівник вміє і може сказати «ні», коли його щось не влаштовує чи просто йому не подобається. Асертивність допомагає менеджеру зберігати своє «Я», особистий простір та здорові психологічні кордони між «Я» та колегами по роботі. Асертивна поведінка передбачає вміння відчувати, коли порушуються особисті межі, а також уміння дати знати про це, але не агресивно. Асертивність є необхідною умовою безпечної поведінки особистості менеджера.

Асертивність передбачає здатність до емоційної стійкості, рефлексії, самостійності в прийнятті управлінських рішень. Завдяки розвитку навичок асертивної поведінки накопичується позитивний досвід подолання професійних труднощів, прийняття відповідальних рішень та впевнених дій в реальних ситуаціях професійної взаємодії. Фахівці з високим рівнем асертивності краще захищені від емоційних проблем, менш тривожні, рідше страждають від страхів, ніж фахівці з низьким рівнем асертивності. Асертивність є важливою умовою попередження виникнення професійного вигорання [1].

Крім того, менеджери з асертивною поведінкою мають більш адекватну самооцінку, можуть краще протистояти стресу, вони більш успішні в житті. Асертивність сприяє досягненню успіху в професійній діяльності, якщо людина при цьому є ерудованою, раціональною, розумною, мислячою, розвиненою в різних сферах діяльності [2, с. 174]. Тому формування моделі асертивної поведінки майбутніх менеджерів є об'єктивною вимогою сучасного ринку праці і важливим завданням сучасної освіти щодо підготовки конкурентоспроможного фахівця.

Вивчення проблеми асертивності особистості бере початок у 50-х - 60-х років ХХ століття. Концепція асертивності особистості розроблена американським психологом А. Солтером. Огляд наукових джерел з проблеми асертивності особистості свідчить про наявність різних підходів до трактування асертивності та розуміння її значення для життя і професійної діяльності:

1) асертивність визначають як якість зрілої особистості, що характеризує здатність змінювати свою поведінку в спільній діяльності, спілкуванні і пізнанні в позитивному напрямі і виражається у відчутті внутрішньої сили, вмінні особистісного самовираження, емоційної стабільності, відповідальності за свою поведінку і за виконання прийнятих рішень, позитивному ставленні до себе і інших [3];

2) асертивність відносять до міжособистісного аспекта структури емоційного інтелекту [3]. З-поміж трьох основних складників емоційного інтелекту (емпатії, комунікативної толерантності, асертивності), асертивність найбільшою мірою допомагає оптимізувати ділове спілкування. Асертивність сприяє досягненню поставлених цілей, не завдаючи шкоди іншим; тісно пов'язана з емоційною компетентністю [3].

3) поняття асертивності перегукується з феноменом впевненості. Вона передбачає наявність суб'єктивної установки на самого себе, соціальної готовності та здатності адекватно реалізувати власні прагнення. Впевнена поведінка не означає придушення агресивних почуттів, вона сприяє редуції агресивної поведінки й зникненню причин для агресії. Асертивність близька за семантикою до поняття внутрішньої стійкості особистості, а також до поняття нонконформізму. Адже не відчуваючи впевненості в собі, керівник, який приймає рішення, не зможе встояти перед зовнішнім психологічним впливом, тиском і буде легко відмовлятися від власних принципів, ціннісних орієнтацій і поглядів, тобто проявляти конформізм [4].

4) у теорії А. Солтера [5] асертивна поведінка розглядається як оптимальний, найбільш конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії на противагу двом найпоширенішим деструктивним способам – маніпулюванню та агресивності. Асертивна поведінка є «золотою серединою» між агресивним і пасивним стилями поведінки. Асертивна людина вміє розпізнати маніпуляцію і захистити себе від неї, вона переконана, що кожен має право вирішувати за себе і нести відповідальність за наслідки своїх рішень.

5) проблему асертивної поведінки тісно пов'язують з особистою відповідальністю особистості. Основними складниками асертивності, вважає С. Стаут, є здатність прийняти на себе відповідальність за свою поведінку та наявність поваги і самоповаги [цит. за 6].

6) асертивність називають однією з визначальних рис низького рівня конфліктності. Асертивна поведінка запобігає виникненню конфліктів, а в конфліктній ситуації допомагає знайти конструктивне рішення. Асертивні вміння передбачають уміння поводитися конструктивно, не створюючи своєю поведінкою неприємностей колегам, уміння тактовно і ввічливо наполягати на своєму, вміння діяти переконливо в контексті досягнення поставлених цілей.

7) асертивність трактують як інтегральну властивість особистості, яка проявляється в орієнтації людини на внутрішній, а не на зовнішній контроль і характеризує розвиток її суб'єктності. Власне асертивність певною мірою учені [7] вважають антиподом так званої «навченої безпорадності», що визначає людину як об'єкт діяльності з орієнтацією на зовнішній контроль і розвивається в умовах дисциплінарно-адаптивної системи навчання.

Аналіз наукової літератури засвідчив наявність двох основних груп досліджень проблеми асертивності: 1) вивчення зовнішніх проявів асертивності; 2) вивчення внутрішніх, потенційних особливостей асертивності.

Асертивність у психології потрактовано як інтегральну властивість особистості, яка охоплює емоційні (впевненість у собі та відсутність тривоги), когнітивні (компетентність і розуміння себе та інших), поведінкові (навички соціальної поведінки) та регулятивні (вміння саморегуляції та самоконтролю) компоненти. Саме ці аспекти необхідно розвивати у менеджерів на етапі професійної підготовки. Для цього важливими є: самопізнання, самоприйняття, адекватне оцінювання себе та інших; самоаналіз та самоконтроль своїх дій та вчинків; здатність самостійно регулювати власну поведінку та відповідати за неї; прийняття на себе відповідальності за власну поведінку; здатність адекватно висловлювати почуття; здатність відкрито висловлювати думки; здатність захищати свої права; здатність демонструвати впевненість і позитивну установку, самоповагу і повагу до інших; здатність оптимально реагувати на критику; здатність приймати компромісні рішення.

Отже, асертивність є необхідною умовою функціонування особистості як суб'єкта діяльності й активності, умовою досягнення життєвих і професійних цілей, успіху в управлінській діяльності. Тому важливим питанням є пошук шляхів і засобів формування асертивної моделі поведінки майбутніх менеджерів на етапі професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Мешко Г. М. Теорія і практика підготовки майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я: монографія. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. 438 с.
2. Мойсеєнко В. В. Аналіз наукових підходів до дослідження поняття «асертивність». *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. Випуск 5. Том 1. 2017. С. 170 - 174.
3. Косигіна О. В. Розвиток асертивності особистості в умовах Педагогіки партнерства. *Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ*: матеріали науково-практичної конференції (м. Житомир, 23 квітня 2019 р.). URL: <https://conf.zipro.net.ua/?p=282>
4. Гук О. Асертивність як складова культури демократичного врядування. *Науковий вісник*. 2012. Вип. 9 «Демократичне врядування». http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2012_9_4
5. Солтер А. Условно-рефлекторная терапия. URL: https://enc-dic.com/enc_psy/Solter-JEndrju-26135.html
6. Басова А. Г. Формирование эмпатии. *Молодой ученый*. 2013. № 5. С. 631 - 633.
7. Радчук Г. К., Козак О. В. Розвиток асертивності особистості в контексті актуалізації лідерського потенціалу. *Особистісне зростання: теорія і практика*: збірник наукових праць за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 21 квітня 2020 р.). Житомир, 2020. С. 142 - 144.