

УДК: 37.025.7

ФОРМУВАННЯ РЕЗІЛЕНТНОСТІ НА ЗАНЯТТЯХ З ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ, ЯК ОДНІЄЇ ІЗ КЛЮЧОВИХ ЯКОСТЕЙ, НЕОБХІДНИХ КЕРІВНИКУ В УМОВАХ КРИЗИ

*Веліховська А.Б.И к.п.н., доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет*

Кризи є частиною життєвого циклу кожної організації, їх не можна уникнути. У ті часи, коли зміни торкаються галузей і носять глобальний характер, в кризові ситуації потрапляють більшість компаній.

Від того, якими будуть перші кроки керівника, залежить доля організації і все, що стосується питання проходження кризи. Отже, кращий спосіб в разі неможливості уникнути кризових подій – це розпланувати, передбачити перебіг і наслідки. Проте, за свідченнями вчених, які вивчають поведінку керівників у кризових ситуаціях, навіть відомі корпорації з досвідченим штатом менеджерів, часто зустрічають початок кризи, як те, що «звалилося з неба». За даними досліджень, більше 80% менеджерів, розцінюють кризу, як щось раптове. У той час, за оцінками незалежних експертів, які дослідили біль 50 тис. випадків, трохи менше 14% кризових подій, виявилися такими, яких не можна було передбачити. Решта випадків – наслідки з вибуху «бомб», що тривалий час знаходилися у вибухонебезпечному стані.

Вихованням психологічних якостей майбутніх керівників системно займаються викладачі кафедри методики професійного навчання Миколаївського національного аграрного університету на заняттях з «Психології управління».

Для їх визначення і більш предметного викладу матеріалу звернемо увагу на три аксіоми бізнесу: будь-яка робота повинна бути плановою, і кінцевий результат повинен бути максимально наближений до запланованого; будь-яка робота повинна бути виконана в заплановані терміни; винагорода за роботу повинна бути адекватно отриманого результату (докладеним зусиллям) [2, 4].

Для досягнення мети в бізнесі (так само як і в будь-якому іншому справі) необхідний певний інструментарій та засоби. Засоби (ресурси) менеджера включають: його волю виконати задумане; волю замовника; делеговані повноваження.

Без входження в певну роль, наприклад, антикризового менеджера, майбутній керівник не зможе проявляти всю свою волю до досягнення цілей у цій ролі, брати на себе відповідальність, притаманну цій ролі, отримувати і використовувати делеговану йому, як кредит довіри, волю його замовника. А той, у свою чергу, не буде надавати такій людині вольовий інструментарій без прийняття відповідних організацією. Саме вирішення цих проблем є метою практичних занять з «Психології управління», зокрема – виховання резилентності.

Психологічна резилентність, або психологічна стійкість – наявність психологічного ресурсу у людини, який вона має для долання життєвих негараздів, побудови та втілення в життя планів, налагодження та підтримання стосунків [2].

Сам термін, було запозичено у фізиків, де він трактується як здатність твердих тіл відновлювати свою форму після механічного тиску. В психології ж резистентність означає можливість психіки відновлюватися після пережитого стресу, зберігати стабільну фізичну і психологічну діяльність в несприятливих або критичних ситуаціях, швидку адаптацію до кризисних змін та відсутність стійких порушень.

У своїх працях канадський психолог Гордон Ньюфелд називає життя процесом, упродовж якого людина неодноразово стикається із критичними ситуаціями, у наслідок яких виникає відчуття безпорадності, марності. Резилентність за своєю психологічною сутністю означає, що ми переживаємо цю ситуація, але продовжуємо працювати в звичному режимі[5].

Рівень резилентності людини – це дуже індивідуальна особливість, проте без неї ми не зможемо існувати як індивід.

Оптимізм, надія, стійкість та адаптованість – ось чотири аспекти, що входять до поняття резилентність/психологічна стійкість.

- оптимізм: очікування майбутнього у позитивному напрямі;
- надія: непохитна впевненість у власні сили і засоби, необхідні для вирішення або перечікування критичної ситуації;
- стійкість: попри все рухатися далі, до поставленої мети, не падати духом;
- адаптованість: здатність індивіда пристосовувати до змін у навколишньому середовищі.

Люди, із низьким рівнем резилентності, не вірять у власні сили коли можуть з чимось впоратися і, починають шукати її джерело в чомусь іншому – матеріальних речах, алкоголі, стосунках, бійках або сварках тощо – роблячи себе залежними від цих речей [6].

Рівень здатності переносити труднощі і зберігати при цьому оптимальний рівень психічного спокою залежить від багатьох чинників –саморегуляції, виховання, соціальних можливостей, вольових якостей тощо. Незважаючи на те, що резилентність напряму не залежить від спадковості, проте вона є біологічно зумовленою, адже пов'язана з генами, що регулюють симпатичну нервову систему, гіпоталамо-гіпофізичну систему та обмін гормону сератоніну.

Ці процеси пов'язані між собою і напряму впливають на викид в кровкордизолу, настрій та можливість швидко адаптуватися і почати діяти в умовах коли організм або психіка переживають стрес [3].

Також, на нашу психіку щодня мають вплив і зовнішні фактори. Щоранку ми маємо певну кількість життєвих ресурсів, аби прожити цей день. Коли в нашому житті відбуваються події, що викликають позитивні відчуття (радість, приємні переживання, захват), то цей ресурс знаходиться на позитивних позначках. В протилежному – може сягати мінімальних.

Є ситуації (смерть близьких, хвороби, руйнування стосунків, втрата роботи, руйнація кар'єри тощо), переживання яких у поєднанні з низьким рівнем психологічної стійкості можуть «зламати» людину [3, 7]. Але ж стійкі люди, можуть швидко адаптуватися, переосмислити, відшукати додатковий ресурс в собі або зможуть скористатися ресурсом, що буде запропонований іншою людиною.

Феномен «резилентності» тісно пов'язаний з поняттям сенситивності нервової системи (тобто підвищеної чутливості до зовнішніх подразників) та афективної лабільності (нестійкого настрою). Відповідно способи їх корекції відрізняються, залежно від розуміння причини бурхливих реакцій.

Наприклад, для людини, яка має особистісні розлади, ефективними себе зарекомендували заходи соціальної адаптації паралельно з удосконаленням навичок. Хоча, в деяких випадках вони сприймаються як травматичні. Якщо ж загрозлива реакція виникає через ментальне захворювання – тоді варто застосувати медикаментозну терапію у поєднанні із психотерапією. Якщо ж лабільність нервової системи викликана міжособистісними конфліктами, то участь фахівця тут є повністю виправданою.

Процес виховання резилентності можна порівняти з процесом пошуку і використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів, а також роботу над їх збільшенням. Як наслідок, людина відкриває в собі нові можливості, бачення, особистості. Психологічну стійкість зміцнюють емоційна регуляція, гнучке та адаптивне мислення, розкриття власних сильних сторін. На противагу тому, що для кожної особистості є строго індивідуальними, є ряд порад, що дозволятимуть зробити власну психіку більш витривалою і адаптивно.

1. Створюйте власну мережу соціальної підтримки. Прийняття допомоги від людей (членів сім'ї, колег друзів), які піклуються, посилює психологічну стійкість. Розуміння, що ви не на самоті, вас є кому підтримати – надасть сил протистояти негативним обставинам.

2. Уникайте схильності сприймати проблеми, як щось непереборне. Ви не можете змінити обставини, що призводять до стресів, проте в силах змінити свою реакцію на них та їх наслідки. Спробуйте зацентувати свою увагу на більш привабливих на даний час речах. Головне для вас у цей час є розуміння тимчасовості негативних подій. Тож треба їх пережити, а для цього потрібен певний час. Тому знаходимо в собі сили приділяти увагу більш позитивним речам.

3. Сприймайте зміни, як природну і таку частину життя, що не можна уникнути. Цілком нормально для людини відчувати розчарування від деяких планів і подій, що колись давали енергію рухатися вгору та викликали захоплення. Не варто зосереджуватися на негативі. В такій ситуації буде більш правильним витягти максимум користі з поточної ситуації.

4. Рухайтесь до реалістичних цілей. Не намагайтеся робити великі справи, коли ви розгублені і не знаєте, куди рухатися далі. Зосередьтеся на невеличких завданнях, тих що наближають вас до цілі, головне – робіть їх регулярно. Навіть мінімальні досягнення значно краще, ніж ніякі.

5. Не уникайте викликів, а ухвалюйте рішення, що допоможуть вам долати проблему. Принцип Скарлет «Я подумаю про це завтра», не кращий вихід у критичній ситуації. Повністю відсторонитися від проблем та стресів неможливо. Тому намагайтеся діяти у несприятливих ситуаціях настільки ефективно, наскільки це можливо. Навіть у випадку, коли ви не зможете вийти переможцем із цієї «битви», у вас буде загартованість і новий досвід діяльності в кризовий момент.

6. Шукайте можливості для самореалізації. Кризисні моменти не завжди загартовують, а імунітет від стресів не є наслідком травматичного досвіду. Проте, саме за таких умов, після переоцінки цінностей, у людини розкриваються сильні особистісні якості (почуття власної цінності, більше внутрішньої сили, відчуття захвату від можливості проявити себе і розв'язати ще одне життєве завдання).

7. Виховуйте позитивне сприйняття себе і своїх можливостей. Формуванню резилентності сприяє розвиток впевненості у власній інтуїції, здатності вирішувати проблеми та ранжувати їх відповідно до рівня складності, ту часу, необхідному для їх вирішення.

8. Сприяти події, орієнтуючись на позитивний аспект. Навіть в ситуації, коли ви стикнулися з дуже складними подіями, намагайтеся розглянути критичну ситуацію в довгостроковій перспективі – попри негатив, надалі для вас можуть відкритися нові можливості.

Антикризова кадрова політика управління персоналом повинна бути реалістичною, орієнтованою на сталий розвиток організації.

Сутнісною рисою антикризової кадрової політики управління є її раціональність і превентивність, що носять упереджувальний і випереджальний характер, спрямований на запобігання кризових ситуацій і подолання трудових конфліктів. В умовах формування соціально орієнтованої економіки в Україні кадрова політика повинна бути демократичною за цілями, соціальної бази, механізму і принципам управління персоналом.

Антикризову політику управління персоналом повинні відрізняти такі риси, як духовність і моральність, людяність і чесність, громадянськість, які проявляються в діяльності, як керівників, так і рядових співробітників організації.

Принципи управління персоналом (ПУП) - правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці в процесі управління.

1. До групи загальних принципів антикризового управління можна віднести наступні принципи: принцип системності; принцип рівних можливостей; принцип поваги людини і її гідності; принцип командної єдності; принцип горизонтального співробітництва; принцип правової і соціальної захищеності.

2. До приватним принципам можна віднести: принцип обліку довгострокової перспективи організації; принцип інтеграції та згуртованості колективу; принцип участі співробітників у прийнятті рішень; принцип опори на професійне ядро кадрового потенціалу; принцип дотримання балансу інтересів керівників і підлеглих співробітників.

Таким чином, управління персоналом в умовах нестійкого, а часом і кризового стану організації являє собою різнобічну, ретельно сплановану і продуману діяльність, що спирається на систему науково обґрунтованих принципів, мистецтво і здоровий глузд підприємців і менеджерів.

Перелік посилань.

1. Вільям Ф. Ганонг. Фізіологія людини / Вільям Ф. Ганонг; [переклад з англійського]. – Львів : Бак, 2002. – 580 с

2. Король В.С. Антикризовий менеджмент в умовах ринкової трансформації економіки: Автореф. дис. наздоб. наук. ступ. канд. екон. наук 08.06.02 / В.С. Король . – Л., 2001. – 20с.

3. Козяр М.М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях / Козяр М.М. – Львів: СПОЛОМ, 2004. – 376.

4. Крупник Е. П. Психологическая устойчивость личностных конструктов в период взрослости / Е. П. Крупник, Е. Н. Лебедева // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 6. – С. 12–23.

5. Ньюфелд Гордон. Ключі до благополуччя дітей та підлітків / Ньюфелд Гордон. – М.: Ресурс. – 32 с.

6. Столярчук М. Особливості антикризового управління підприємством з позиції теоретико-методологічного аналізу // Вісник Львівського університету . – 2008. – № 40. – С.230-232.

7. Чернявский А. Д. Антикризисное управление: теория, практика, инфраструктура / А.Д. Чернявский. – М.: Бек, 2002. – 544 с.