

Тетяна МОХНАТА,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: Марина ОРАП,
доктор психологічних наук, професор
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)

ЧИННИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

Актуальність проблеми регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів комерційних організацій у кризових ситуаціях визначається кількома ключовими аспектами. По-перше, постійні зміни у бізнес-середовищі спричиняють виникнення кризових ситуацій, що вимагає від менеджерів високого рівня професіоналізму та ефективності. По-друге, в умовах кризи зростає значення управлінських рішень, навичок стратегічного мислення, креативності та гнучкості. По-третє, регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів у кризових ситуаціях дає змогу забезпечити стабільність та розвиток компанії. Тому необхідність дослідження соціально-психологічних чинників регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів у кризових ситуаціях стає не лише актуальною, а й стратегічно важливою для забезпечення успішного їх функціонування в умовах нестабільності.

Проблема ефективності професійної діяльності не є новою для психологічної науки. Так, І. Абдуллаєва описала розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі [2]. Л. Карамушка і М. Ткалич, на матеріалі діяльності комерційних організацій, виявили специфіку самоактуалізації менеджерів у професійно-управлінській діяльності [2]. Вчена О. Креденцер визначила психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу [3]. Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко обґрунтували психологічні детермінанти розвитку організаційної культури [4]. Г. Балл, М. Бастун, В. Гордієнко проаналізували психологічні особливості професійної підготовки особистості [5]. М. Корольчук, В. Корольчук, С. Миронець визначили психологію праці у звичайних та екстремальних умовах [6].

Але все ж психологічні чинники регулювання ефективності професійної діяльності у кризових ситуаціях залишаються недослідженими.

Мета статті – обґрунтувати чинники регулювання ефективності професійної діяльності у кризових ситуаціях.

Дослідники Г. Балл, М. Бастун та В. Гордієнко, проводячи аналіз сучасних соціально-економічних і культурних тенденцій у комерційній діяльності, відзначають, що «сьогодні бізнесу вкрай необхідний новий тип фахівця, здатного ефективно вирішувати професійні завдання в умовах кризи. Для цього він повинен відповідати обраному роду діяльності з позицій професійного, психологічного та особистісного підходів» [5, с. 21]. Отже, в умовах сьогодення вивчення чинників, що регулюють ефективність професійної діяльності менеджерів комерційних організацій, набуває особливої актуальності.

Досліджуючи специфіку професійної діяльності менеджерів комерційних організацій, І. Абдуллаєва узагальнила основні показники її складових. По-перше, організаційний аспект включає характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій та умови кар'єрного зростання. По-друге, діяльнісний аспект охоплює переважаючі засоби і способи реалізації професійної діяльності, професійну компетентність, характер творчої активності та вміння творчо розв'язувати професійні задачі. По-третє, особистісний аспект визначає рівень сформованості суб'єктних якостей і особистісно-професійного розвитку менеджерів. По-четверте, результативний аспект характеризується рівнем результативності професійної діяльності [1]. Отже, можна стверджувати, що регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів комерційних організацій забезпечується комплексом чинників та умов, серед яких особливу роль відіграють організаційні, соціально-психологічні та особистісні фактори.

Як зазначає О. Креденцер, важливим організаційним чинником регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів є специфіка комерційної діяльності організації, її підприємницька природа. Вона характеризується не лише прагненням до отримання максимального прибутку, а й бажанням створювати нове, здатністю долати перешкоди, готовністю до ризику та самостійністю у прийнятті рішень. Окрім того, лібералізація економіки відкрила можливості для людей у професійній діяльності, дозволяючи реалізувати свої особистісні якості та здібності.

Багато хто обирає підприємництво не лише для забезпечення високого рівня матеріального добробуту, але й для прояву самостійності, використання організаторських здібностей, готовності до ризику та відповідальності за результати своїх дій [3].

Щодо соціально-психологічних чинників регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів, Л. Карамушка та М. Ткалич зазначають, що характерною рисою потреб співробітників комерційних організацій є прагнення до самовираження, самонавчання та самореалізації, а також досягнення значних результатів. Вчені вказують на те, що в комерційних організаціях існує можливість кар'єрного зростання та професійної самореалізації. Наприклад, проявляючи організаторські та творчі здібності, менеджер може стати керівником відділу, а дизайнер – досягти посади арт-директора. Крім того, кар'єра для працівників комерційних організацій може також бути горизонтальною, що передбачає суттєве підвищення майстерності та професіоналізму в межах займаної посади [2].

Окрім того, Л. Карамушка, О. Креденцер та К. Терещенко створили психологічний портрет (модель) працівника комерційної організації, в якому зазначили, що важливими соціально-психологічними чинниками ефективності діяльності менеджера є адекватний сучасним вимогам рівень професійних знань, високий рівень особистісного розвитку, розуміння соціально-психологічного аспекту професійної діяльності, а також її соціальних зв'язків і залежностей, готовність до співпраці з людьми незалежно від расової, національної, етнічної, релігійної та соціальної приналежності, прагнення не тільки до матеріальних результатів, але й до утвердження соціально значущих цінностей, а також сформованість у нього управлінських умінь і навичок [4].

У контексті вивчення особистісних чинників, що регулюють ефективність професійної діяльності менеджерів, виділимо значну стресогенність останньої. Це пов'язано з високими вимогами до результативності роботи у визначені терміни, а також з інтенсивністю взаємодії між членами мікрогруп і клієнтами. Крім того, менеджери несуть значну матеріальну та особисту відповідальність за результати (Г. Балл, М. Бастун, В. Гордієнко [5]). Високий рівень стресу в цій професії часто

призводить до зниження продуктивності роботи менеджерів у комерційних організаціях (М. Корольчук, В. Корольчук, С. Миронець [6]).

Оскільки значна стресогенність може перешкоджати результативності діяльності, то, як зазначає дослідниця О. Креденцер, її зниженню сприяє здатність менеджера позитивно ставитися до своєї професії, мати внутрішні спонукання до здійснення професійної діяльності, відчувати інтерес, захоплення, радість під час виконання професійних завдань, знати й дотримуватися професійно-етичних норм і правил, проявляти творчий підхід до виконання своїх обов'язків, шукати нові можливості для покращення роботи та реалізовувати їх, постійно вдосконалювати свій професіоналізм і прагнути до повної самореалізації та самовираження у професії, а також до успішної кар'єри [3].

Комерційна діяльність вимагає від менеджерів особливої особистої та професійної готовності. Як зазначають Л. Карамушка і М. Ткалич, «професійно-психологічна підготовленість менеджера проявляється в здатності діяти у складних і насичених умовах так само ефективно, як і в звичайних, без негативних психологічних наслідків для самого спеціаліста» [2, с. 73]. Ця підготовленість охоплює орієнтацію (стійку внутрішню установку і навички) на виявлення психологічних аспектів ситуацій, запланованих дій, людей і груп, а також вміння розуміти їхні особливості. Менеджер повинен уміти обирати відповідну позицію та лінію поведінки, встановлювати контакт, здійснювати психологічний вплив, досягати згоди і забезпечувати успішні дії у психологічно складних ситуаціях.

Аналіз наукової літератури дав змогу виокремити умови й фактори належної готовності менеджера до регулювання ефективності власної професійної діяльності у кризових ситуаціях. Так, регулюванню ефективності власної професійної діяльності у кризових ситуаціях сприяє знання менеджером основ професійної діяльності, сучасних наукових розробок і рекомендацій, а також вмінням їх застосовувати у повсякденній роботі; наявність схильності до обраної професії і професійної ерудиції, що дозволяє розуміти тонкощі справи для прийняття виважених рішень; спроможність передбачати хід розвитку подій, здатність упереджувати труднощі та запобігати небажаним кризовим ситуаціям; здатність системно організувати свою професійну діяльність, знаходити й використовувати резерви для підвищення продуктивності; наявність уміння працювати з

сучасними інтенсивними, наукомісткими технологіями та використовувати позитивний досвід як вітчизняних, так і закордонних колег для підвищення ефективності своєї праці; здатність успішно діяти в несподіваних і непередбачуваних ситуаціях, а також проявляти значну стресостійкість в умовах суперництва, протистояння і комерційної боротьби.

При цьому, як зазначає І. Абдуллаєва, не готові до професійної діяльності у кризових ситуаціях менеджери часто зустрічаються з «психологічною деформацією особистості, що полягає в односпрямованих змінах і щоденному тренуванні демонстративності, емоційних коливань, невротичних переживань та ін.» [1, с. 79]. На основі цього авторка стверджує, що «з позиції сучасної психології бажано сформувати компенсаційний механізм для стримування їхнього психологічного виснаження та професійного вигорання» [35, с. 104].

Отже, до чинників регулювання ефективності професійної діяльності менеджера у кризових ситуаціях віднесемо організаційні, соціально-психологічні та особистісні. Важливим організаційним чинником регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів визнано особливості комерційної діяльності організації, її підприємницький характер, що характеризується, окрім прагнення одержати максимальний прибуток, прагненням створювати нове, бажанням долати перешкоди, готовністю до ризику, самостійністю, діяльністю на власний розсуд. Серед соціально-психологічних чинників регулювання ефективності професійної діяльності менеджерів визначено прагнення до самовираження, самонавчання і досягнення видатних результатів, а також до кар'єрного зростання та професійної самореалізації, що визначає здатність до співпраці з людьми незалежно від расової, національної, етнічної, релігійної та соціальної приналежності. Серед особистісних чинників ефективності професійної діяльності менеджерів виділено здатність регулювати підвищене емоційне напруження, здатність до інтенсивної соціальної взаємодії та наявність високого рівня особистісної та професійної готовності.

Список використаних джерел:

1. Абдуллаєва І. Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія.*

Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2013. Вип. 39. С. 77–81.

2. Карамушка Л., Ткалич М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2009. 260 с.
3. Креденцер О. В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2019. 220 с.
4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2015. 288 с.
5. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / Г. О. Балл, М. В. Бастун, В. І. Гордієнко та ін. ; за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2011. 330 с.
6. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, С. М. Миронець та ін. Київ : КНЕУ, 2015. 652 с.