

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

А.В. Барбінова

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

Сьогодні тривалий стрес і в тому числі професійне вигорання є одним із найбільших «високовартісних» збитків організації, оскільки негативно впливає на продуктивність праці працівників, збільшує плинність кадрів та знижує прибутковність компанії.

Під час стресових ситуацій відбуваються процеси фізичної та розумово-психічної адаптації до зовнішніх та внутрішніх діянь. Відповідно і сам стрес можна розглядати як захисну реакцію від зовнішніх та внутрішніх подразників (стресорів). Разом з цим стрес – це комплекс емоційних станів, викликаних у відповідь на різні екстремальні діяння. Виникнення професійного стресу не зумовлюється однозначно у взаємозв'язку особистості й умов праці, – навіть хороша їх відповідність не гарантує стійкості до стресу, тому що є безліч інших факторів, що детермінують цей процес, та до того ж і умови роботи й деякі характеристики особистості досить мінливі, що порушує вихідну їх відповідність.

Стрес – це явище, спричинене певною групою чинників, які входять у протиріччя між собою. Ними можуть бути великий або малий обсяг робіт, незадоволеність роботою або заробітною платнею, конфлікт ролей, їх невизначеність, фізичні, психологічні та інші причини. Для менеджерів властивим є інформаційний стрес, що виникає у ситуаціях інформаційних перевантажень, коли людина не справляється із завданням, не встигає приймати правильні рішення в необхідному темпі. Серед найбільш стресогенних професійних вимог у професіях типу «людина – людина» науковці виділяють такі:

- довготривале та інтенсивне спілкування;
- недостатнє моральне та матеріальне стимулювання;
- недостатня професійна підготовка;
- емоційні взаємостосунки з клієнтами та підлеглими;
- професійна відповідальність;
- неможливість / нездатність допомогти або діяти ефективно;
- ізоляція від підтримки колег.

До основних стресорів управлінської діяльності Л. Попова, І. Соколов відносять такі фактори: інформаційне навантаження; інформаційна невизначеність; міжособистісні конфлікти; внутрішньоособистісні конфлікти (виконання двох і більше функціональних ролей одночасно);

розбіжність вимог, що висуваються різними ролями); поліфокусність управлінської діяльності [2].

Існує два рівні управління стресами:

- перший – на рівні організації, передбачає діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами;
- другий – на рівні окремої особи, забезпечує нейтралізацію стресу безпосередньо самим працівником з використанням рекомендації та спеціальні програми.

Науковцями виділяється три основних стратегії стрес-менеджменту. Перша стратегія – ухилення від стресових чинників, найшвидший та простий варіант, який найчастіше залежить від типу особистості учасника конфлікту. Друга стратегія – зміна стресових чинників. Ця стратегія спирається процес зміни ресурсів. Ресурси – це такі речі, особистісні характеристики, умови, джерела енергії, які ми цінімо, бережемо, яких дотримуємося. Коли якась подія загрожує нашому статусу, економічній стабільності, близьким людям, власності, тобто якимось ресурсам, то, як наслідок, виникає стрес. Стрес може бути наслідком нашої неспроможності набутти нових ресурсів або збільшити наявні. Третя стратегія – зміна ставлення до стресових чинників, вона вимагає найбільших зусиль із боку як працівників, так і керівника. Безумовно, проблеми, з якими випадає зіштовхуватися керівникам та пересічним співробітникам, можуть бути різними, тому й розподіл напрямів стрес-менеджменту може бути таким: коучинг керівника, тренінги персоналу, вирівнювання мікроклімату у колективі [1].

Тривалі негативні емоційні стани викликають якісно новий рівень функціональної активності, призводять до напруження і перенапруження нейрофізіологічних систем організму. Якщо стресор продовжує діяти, настає «стадія виснаження» – постстрес – порушення адаптаційного процесу.

Виникнення стресу для різних стилів управління пов'язаний із руйнуванням особистісних і професійних цінностей, які є значущими для працівника. Емоційний стрес також виникає у разі конфліктів, конкурентної боротьби, соціокультурної несумісності працівників; може бути наслідком стилю управління, за якого лінійний і топ-менеджмент застосовує маніпулятивний стиль управління, незважаючи на цінності й думки лінійного персоналу. Процес управління стресом у сучасному світі передбачає не повне викорінення його впливу, а перехід його у продуктивну форму.

Наведемо декілька класифікацій стресорів в професійній діяльності. Ґрунтовну узагальнюючу класифікацію наводить Г. Нікіфоров. Автор узагальнює стресори в професійній діяльності в декілька груп, кожна з яких об'єднана спільним фактором.

1. Стресори, пов'язані з організацією і змістом професійної діяльності:

- надмірне перевантаження, напружена психічна діяльність чи явне недовантаження в обсязі виконуваної роботи;
- одноманітність або складність виконуваної роботи;
- підвищена відповідальність;
- необхідність приймати занадто багато рішень;
- відсутність або мала участь у процесі прийняття рішень;
- новизна, реорганізація на роботі;
- неефективна організація робочого місця;
- зміна тривалості або умов праці;
- фізичні фактори (температура, шум, багатолюдність);
- раптове або систематичне відволікання уваги (несподівані подразники або постійний вплив перешкод і, як наслідок, розвиток передчасного стомлення); стурбованість наслідками помилкових дій, страх зробити помилку, тощо.

2. Стресори, пов'язані з професійною кар'єрою:

- проблема статусу;
- перехід на іншу роботу;
- зміна службових обов'язків;
- незадоволеність перспективою;
- недостатність необхідних професійних знань і умінь;
- перспектива скорочення (звільнення, безробіття) або передчасного відходу на пенсію;
- фрустрація через досягнення межі своєї кар'єри, тощо.

Враховуючи особливості управлінської діяльності, своєю поведінкою керівник-лідер в значній мірі може впливати на емоційний стан колективу. У зв'язку з цим доцільним буде проаналізувати способи подолання стресу на рівні всього закладу. Певною мірою зазначені способи є зовнішніми ресурсами стресостійкості для керівника при їх ефективній реалізації. Після того, як зняте гостре емоційне напруження, людина починає виконувати свідомі дії, пов'язані з подоланням стресової ситуації. Такі дії отримали назву «копінг». Д. Амірхан виділив 3 групи базисних копінг-стратегій. Стратегія вирішення проблем – це активна поведінкова стратегія, при якій людина намагається використовувати всі наявні в неї особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного вирішення проблеми. Стратегія пошуку соціальної підтримки – це активна поведінкова стратегія, при якій людина для ефективного вирішення проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого середовища: сім'ї, друзів, значущих інших. Стратегія уникнення – це поведінкова стратегія, при якій людина намагається уникнути контакту з оточуючою її дійсністю, відійти від вирішення проблем. Стратегія уникнення – одна з провідних поведінкових стратегій при формуванні

дезадаптивної поведінки. Використання цієї стратегії зумовлено недостатнім розвитком копінг-ресурсів і навичок активного вирішення проблем. Однак, вона може мати адекватний або неадекватний характер залежно від конкретної стресової ситуації, віку та стану ресурсної системи особистості.

Список використаних джерел

1. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навчальний посібник / Н. Лебідь. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.
2. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2021. 435 с.
3. Комунікативні технології інформаційного суспільства : монографія. / А.І. Гусєв, Н.О. Довгань, О.В. Івачевська, Н.С. Малєєва, І.В. Петренко; за наук. ред. А.І. Гусєва. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020. 142 с.

МЕТОДИКА ВИКОРИСТАННЯ ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ НА УРОКАХ З ПРИРОДНИЧИХ ПРЕДМЕТІВ

Ю. М. Біль, Н. Б. Грицай

Рівненський державний гуманітарний університет

Одним із наскрізних умінь, визначених у Концепції Нової української школи, є вміння творити (творчість) [4, с. 12-13]. У Державному стандарті базової середньої школи воно звучить «діяти творчо», що передбачає «креативне мислення, продукування нових ідей, добросовісне використання чужих ідей та їх доопрацювання, застосування власних знань для створення нових об'єктів, ідей, вміння випробувати нові ідеї» [7, с. 5].

Сучасному суспільству потрібні генератори ідей, інноватори, креативні та проактивні особистості. Саме тому розвиток творчих здібностей учнів, формування в них креативного мислення є важливим завданням закладів загальної середньої освіти.

Творчі вміння та здібності учнів були предметом дослідження В. Амелкіна, Н. Бойко, Ю. Бондар, Л. Бурман, Н. Зеленкової, А. Крамаренко, О. Пермякова [5], Л. Шелестової та ін.

Розвиток творчих здібностей учнів на уроках фізики вивчали В. Бузько, О. Войтович [1], А. Давиденко, В. Лазарчук, на уроках хімії – І. Жбора, О. Задорожна, Т. Малаховська, Т. Ремезюк, І. Стерчо, на уроках біології – Л. Дяченко, Т. Піскун [6], О. Тригуба, С. Яланська та ін.

Для розвитку творчості школярів необхідне використання спеціальних завдань, які так і називають – творчі завдання. У контексті пропонованого дослідження особливої уваги заслуговують публікації С. Галушко, Л. Галушко [2] та О. Князевої [3].