

Варто вказати, що окрім сфер та типів реакцій на стрес прийнято також виділяти стадії розвитку стресу. У ході розвитку стресу спостерігають три стадії:

1. Стадія тривоги. Це найперша стадія, що виникає з появою подразника, що викликає стрес. Наявність такого подразника викликає ряд фізіологічних змін: у людини учащається подих, трохи піднімається тиск, підвищується пульс. Змінюються і психічні функції: підсилюється порушення, вся увага концентрується на подразнику, виявляється підвищений особистісний контроль ситуації. Усе разом покликано мобілізувати захисні можливості організму і механізми саморегуляції на захист від стресу. Якщо цього виявляється досить, то тривога і хвилювання знижуються, стрес закінчується. Більшість стресів закінчується на цій стадії.

2. Стадія опору. Настає у випадку, якщо стресс-фактор, що викликав, продовжує діяти. Тоді організм захищається від стресу, витрачаючи "резервний" запас сил, з максимальним навантаженням на всі системи організму[4].

3. Стадія виснаження. Якщо подразник продовжує діяти, то відбувається зменшення можливостей протистояння стресові, тому що виснажуються резерви людини. Знижується загальна опірність організму. Стрес "захоплює" людини і може привести її до хвороби [5].

Залежно від причин виникнення стресу, особливостей особистості, яка знаходиться в стані стресу, типу стресора, інтенсивності і тривалості дії подразника можна використовувати різні типи методів нейтралізації стресу.

Так, Ю. В. Щербатих розробив таку класифікацію методів нейтралізації стресу:

1. Психологічні (аутотренінг, медитація, раціональна терапія та ін.).
2. Фізіологічні (масаж, акупунктура, фізичні вправи та ін.).
3. Біохімічні (фармакотерапія, фітотерапія).
4. Фізичні (баня, світловий вплив, загартовування)[6].

Висновки.

1. Особливості реакції організму на стрес залежать від багатьох факторів, ознак і особливостей організму.
2. Стрес дезорганізовує діяльність людини, викликає психоемоційні порушення.
3. Стреси, особливо якщо вони часті і тривалі, негативно впливають не тільки на психологічний стан, але і на фізичне здоров'я людини.
4. Науковці виділяють ознаки стресу:
 - Фізіологічні ознаки: прискорення серцебиття, почервоніння або збліднення шкіри особи, збільшення адреналіну в крові, потіння.
 - Психологічні ознаки: зміна динаміки психічних функцій, найчастіше уповільнення розумових операцій, розсіювання уваги, ослаблення функції пам'яті, зменшення сенсорної чутливості, гальмування процесу ухвалення рішення.
 - Особистісні ознаки: повне придушення волі, зниження самоконтролю, пасивність і стереотипність поведінки, нездатність до творчих рішень, підвищена сугестивність, страх, тривожність, невмотивоване занепокоєння.
 - Медичні ознаки: підвищена нервозність, наявність істеричних реакцій, непритомності, афекти, головні болі, безсоння.

ЛІТЕРАТУРА

1. Федорова Я. В. . Стрес та його роль в навчальній діяльності студента [Електронний ресурс] / Я. В. Федорова
2. Наугольник Л. Б. Психологія стресу / Л. Б. Наугольник. – Львів, 2015.
3. Бодров В. А. Когнитивные процессы и психологический стресс / В. А. Бодров. – С. 64— 74.
4. Захаров А. І. Неврозы детей и подростков / А. І. Захаров. – 1988. – С. 5— 18.
5. Судаков К. В. Системные механизмы эмоционального стресса / К. В. Судаков. // Медицина. – №6. – С. 3— 143.
6. Щербатых Ю. В. Экзамен и здоровье студентов / Ю. В. Щербатых. // Высшее образование в России.. – 2000. – С. 111— 115.
7. Щербатых Ю. В. Психология стресса / Ю. В. Щербатых. – 2001. – №2. – С. 176—273.

Мокей Н.

Науковий керівник - доц. Андрійчук І. П.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

В умовах глобалізації економіки одним із найбільш значущих процесів є інтелектуалізація організаційних процесів, що передбачає високу кваліфікацію персоналу та постійне її підвищення. Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності праці, подолання кризових явищ та досягнення високих темпів економічного зростання організації. Підприємства, що постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високим рівнем прибутковості, фінансової стійкості та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги. Тому пріоритетом стає управління розвитком персоналу організацій. При цьому ефективність діяльності у сфері управління залежить від знання її

психологічних основ, зокрема психологічних особливостей управлінського спілкування, індивідуальної та колективної поведінки персоналу, усвідомлення соціально-психологічних явищ, що супроводжують процеси організаційного розвитку та спілкування.

Дослідженнями організаційно-управлінських відносин на основі соціально-психологічного підходу займалися Т. Василевська, А. Величко, Л. Воронько, Ю. Ємельянов, О. Оболенський, Л. Пашко, М. Пірен, А. Свенцицький та ін. У публікаціях даних авторів досліджувалися системи соціального управління, формальні та неформальні управлінські відносини як інструмент організаційної взаємодії керівників і підлеглих, питання психосоціальних засад управління. Проблему управління розвитком особистості працівника досліджували А. Маслоу, Д. Аткинсон, Д. Макклелланд, В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер та ін. Значний внесок у дослідження проблеми психологічних основ управління персоналом зробили такі вчені, як А. Колот, О. Кузьмін, Г. Куликов, В. Лагутін, В. Новиков, О. Павловська та ін. Проте в сучасних умовах у багатьох організаціях залишаються недостатньо дослідженими питання управління розвитком персоналу. Зазначені проблеми зумовили актуальність дослідження.

Метою статті є теоретичний аналіз психологічних засад управління розвитком персоналу в сучасній організації.

Актуальність дослідження. Персонал є головним ресурсом організації. Саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь залежить ефективність роботи організації. На сьогодні, в період соціалізації ринкових процесів, питання управління персоналом організації стоїть надзвичайно гостро, а необхідність його вирішення та реалізації не викликає сумнівів. Управління персоналом є процес керівництва людьми з метою підвищення продуктивності праці та удосконалення якісних характеристик (компетенцій) працівників. Саме управління персоналом організації є засобом, що дозволяє визначити реальний стан кадрового складу в аспекті його сильних та слабких сторін, перспектив розвитку, міра відповідності цілей працівників цілям організації. Тому управління персоналом організації передбачає процес підвищення ефективності виконання працівниками організації своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей.

Психологічний аналіз управлінської діяльності організації вимагає розглянути кожного працівника в тісному взаємозв'язку з тими групами, організаціями, до складу яких він належить. Кожен працівник, будучи членом якоїсь соціальної групи, організації, займає ту чи іншу позицію в управлінських відносинах. Як зауважує В. Афанасьєв, «управління розвитком особистості в організації означає вирішення таких завдань: правильне визначення соціальної ролі кожного працівника та його місця у виробництві, колективі; засвоєння кожним працівником призначеної йому соціальної ролі; забезпечення виконання кожним працівником своєї соціальної ролі» [2, с. 177].

За словами Ю. Шерковіна, «рольову поведінку особистості можна розглядати як функцію двох змінних – соціальної ролі і «образу Я». Якість виконання соціальної ролі залежить від того, наскільки людина розуміє її специфіку і якою мірою цю роль вона приймає і засвоює» [7, с. 47].

В аналогічному розумінні Б. Паригін вживає поняття «залучення в діяльність». Він зазначає, що це залучення «характеризується певною мірою відповідності внутрішнього психічного стану, настрою особистості вимогам, які до неї ставлять» [1, с. 13]. «Інтерналізація працівниками своїх офіційних ролей в організації передбачає передусім розуміння і прийняття організаційної мети; узгодження з нею власних цілей» [5, с. 162]. Ефективність виконання соціальної ролі працівником зумовлена її особливостями самооцінки власної рольової поведінки в системі управління. Бувають ситуації, коли суб'єктивне розуміння й оцінка особистістю окремих елементів своєї функціональної ролі не цілком відповідають вимогам колег.

Важливою є також проблема впливу ролі на психологічні особливості працівників. Відповідно до головних принципів психології про єдність свідомості й діяльності, психологічні властивості особистості одночасно виявляються та розвиваються в процесі її діяльності. Соціальна діяльність людини є стрижневою, ведучою характеристикою особистості. Як доводить Т. Кабаченко, «особливості трудової діяльності та індивідуального стилю роботи, впливаючи на властивості особистості, можуть призвести до так званої професійної деформації» [4, с. 113]. Щоб успішно виконувати професійні ролі, необхідне не тільки знання і розуміння посадових інструкцій, а й готовність прийняти певну роль та активність щодо її виконання. Тоді офіційні рольові вимоги підкріплюються вимогами людини до себе. Потрібно акцентувати увагу на значенні відповідальності, як властивості особистості, яка визначає її ставлення до своїх функціональних обов'язків.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям «професійний розвиток персоналу». Професійний розвиток персоналу – це «цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей» [7, с. 52]. Розвиток персоналу забезпечує підвищення інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування. У результаті покращується

психологічний клімат у підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним задачам компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плінність кадрів.

Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників [3].

Серед найважливіших завдань управління персоналом організації слід визначити такі, як соціально-психологічна діагностика; аналіз і регулювання групових і особистих взаємин, відносин керівництва; управління організаційними і соціальними конфліктами і стресами; оцінка і підбір кандидатів на вакантні посади; аналіз управлінського потенціалу працівників; планування і контроль ділової кар'єри; соціально-психологічна адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; психофізіологія, ергономіка та естетика праці [2, с. 177-178]. У ряді організацій формуються системи управління персоналом, об'єднуючі під єдиним керівництвом заступника керівника по управлінню персоналом всі підрозділи, що мають відношення до роботи з кадрами.

Як доводить Г. Куликов, «управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки» [6, с. 4]. Це позитивно впливає на покращення результатів діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів функціонування організації, її конкурентоспроможності. Також розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Останні, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність шляхом засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації так й за її межами. Навіть у випадку безробіття навчена особистість швидше знайде нову роботу, легше зможе організувати власну справу.

Висновки. Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, яка включає розробку методів управління персоналом. Будучи, по суті, однією з найважливіших підсистем організації, система управління персоналом визначає успіх її розвитку. Для ефективного функціонування система управління персоналом повинна ґрунтуватися на психологічних засадах, охоплюючи соціально-психологічну діагностику, аналіз і регулювання групових і особистих взаємин, відносин керівництва, управління організаційними і соціальними конфліктами і стресами та ін. Розвиток персоналу є важливою функцією служби управління персоналом організації. Перспективою дослідження стане розробка психологічних рекомендацій, тренінгових занять щодо розвитку персоналу в конкретній організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бояринцева А. Психологические проблемы экономической социализации / А. В. Бояринцева // Педагогика. – 2014. – № 4. – С. 12–18.
2. Волевач Л. М. Використання мотивації у практичному менеджменті / Л. М. Волевач // Наука і економіка. – 2009. – № 3(15). – С. 177–181.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – М. : НИМБ, 2013. – 720 с.
4. Кабаченко Т. С. Психология управления : учеб. пособ. / Т. С. Кабаченко. – М. : Пед. общество России, 2000. – 384 с.
5. Кібанов А. Л. Управління персоналом організації / А. Л. Кібанов. – М.: Інфра - М, 2001. – 572 с.
6. Куликов Г. Т. Шляхи розвитку особистості в організації / Г. Т. Куликов // Менеджмент персоналу. – 2012. – №29. – С. 4–6.
7. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2008. – 351 с.

Пясечна О.

Науковий керівник – к. психол. н. Воронкевич О. М.

ТРУДНОЩІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРШОКУРСНИКІВ ДО НАВЧАННЯ У ЦПТО

Реформи в освітній галузі спонукають науковців та практичних психологів розглядати проблему адаптації студентської молоді до умов навчання у центрах професійно-технічної освіти. Зміна місця навчання, особливо для старших підлітків, нині є типовим явищем. Аналіз літератури засвідчує, що далеко не кожен з першокурсників може швидко і без труднощів адаптуватись до нової соціальної ситуації, нового статусу, а це, безумовно, позначається не лише на самопочутті особистості, але й на засвоєнні нею знань, стосунках з одногрупниками, батьками та викладачами, на її поведінці, вчинках та особистісному становленні загалом.

Теоретичним підґрунтям дослідження соціально-психологічної адаптації першокурсників до навчання у центрах професійно-технічної освіти постають загальні положення про: адаптацію та адаптивні характеристики