

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 12

*Матеріали X Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Історія, сучасність, зарубіжний досвід”
м. Київ, МАУП, 6 листопада 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 24.09.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук., проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук., проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук., проф.;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук., проф.;
К. В. Муравйов, канд. юрид. наук., доц.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Л. В. Романова, д-р екон. наук, проф.;
В. Є. Сафонова, д-р екон. наук;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соц. наук, проф.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук., проф.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 12: Матеріали Х Всеукр. наук.-практ. конф. “Історія, сучасність,
зарубіжний досвід”, 6 листоп. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова)
[та ін.]. — 2014. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Климчук М. М. Перспективи імплементації альтернативної енергетики з метою упередження паливно-енергетичного колапсу в Україні	242	Ткачук І. Я. Участь населення у вирішенні соціально-економічних проблем.....	276
Столярова Т. О., Одинець В. А. Особливості комп'ютерного моделювання макропоказників соціально-економічних процесів в умовах невизначеності.....	244	Сімак Я. К. Впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	279
Бовш Л. А., Марченко С. М., Бовш В. І. Реінжиніринг бізнес-процесів підприємств готельного бізнесу в сучасних умовах.....	247	Щербінський О. В. Сучасні реалії та нові вектори розвитку малого бізнесу в Україні	282
Кобрицький В. В., Несвященко К. С. Актуальний стан і перспективи розвитку українських портів.....	251	Корсак К. В. Українська ідея для XXI століття	285
Тімко Н. І. Фінансова стійкість банківської системи в умовах макроекономічної нестабільності: оцінка та шляхи підвищення	254	Юник Д. Г. Завадостійкість управлінців персоналом: концептуальний аспект та перспективні напрями розвитку	289
Кісілевич-Чорнойван О. М. Норми міжнародного інформаційного права в сфері протидії інформаційному тиску: міжнародний та європейський аспекти	258	Колтаков В. М. Некоторые понятийные проблемы образования и науки.....	293
Золотаревський А. В. Механізм створення стратегії економічного розвитку організації в умовах світової політичної та економічної нестабільності	262	Бірдус Л. В. Системні реформи у сфері вищої освіти України	298
Бігдаш В. Д. Удосконалення фінансових механізмів банківсько-страхової інтеграції в Україні в умовах політичної та економічної нестабільності	266	Лісовський П. М. Освіта та наука як ціннісно-смісловий формат мудрості	302
Корецька О. В. Теоретичні основи дослідження конкуренції в контексті становлення української державності	269	Бондар Ю. В., Шестак М. Л. Вплив інформаційного середовища на світові інноваційно-інвестиційні процеси: стан науково-методологічного дослідження	304
Бурсов Р. В. Критерії оцінки технологічного рівня промислових підприємств	274	Руль Ю. В. Перспективи просумпції у приватній освіті	306
		Руль Ю. В., Кулик М. С. Освітня розумова діяльність та вплив на неї фаз місяця.....	308
		Найдьонов І. М. Ефективний педагогічний менеджмент — основа компетентності спеціаліста.....	313

ЗАВАДОСТІЙКІСТЬ УПРАВЛІНЦІВ ПЕРСОНАЛОМ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Становлення і розвиток української державності, вип. 12, с. 289–292

Розвиток інформаційно-комп'ютерної цивілізації на межі XX–XXI століть, стрімкі та кардинальні зміни в суспільстві потребують креативної особистості, здатної сприймати інновації, а також швидко змінюватися. Значна роль у становленні такої особистості відводиться професійній освіті. Процес підготовки майбутніх фахівців до управління персоналом привертає увагу багатьох поколінь визначних педагогів та науковців. Зокрема, досить гостро постала проблема цілеспрямованого розвитку завадостійкості, яку слід трактувати як не вроджену, а набуту інтегральну властивість особистості, що гарантує оптимальну взаємодію управлінців із зовнішнім середовищем в умовах негативного впливу різноманітних стресорів завдяки збереженню психофізіологічної стійкості без включення резервних сил організму.

У процесі управління персоналом лише теоретично можна представити наявність такої ситуації, за якої прийняття необхідних рішень не потребувало б їх корекції для досягнення мети. Заздалегідь неможливо абсолютно погодити сформовану програму техніко-тактичних дій зі всім комплексом реальних умов управлінської діяльності. Компенсацією неузгодженості між уявленою моделлю такої програми і сигналами її реалізації виступає завадостійкість управлінців персоналом. Недостатня сформованість цієї властивості призводить до послаблення їх контролю за показниками діяльності, тимчасового відхилення від них уваги, неадекватної оцінки отриманої інформації тощо.

Завадостійкість як особистісна властивість управлінців персоналом є складником психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах. Їй належить вирішальне значення в детермінації негативного впливу факторів на злагоженість прийняття рішень. У кінці XX — на початку XXI століть проблема завадостійкості суб'єктів досліджувалася в аспектах:

- загальної фізіологічної стійкості [В. Генковська, В. Денисов, П. Сімонов та ін.];
- психологічної стійкості [О. Баранов, Л. Китаєв-Смик, К. Осетров та ін.];
- емоційної стійкості [В. Небиліцин, Я. Рейковський, Н. Сміт та ін.];
- емоційно-вольової стійкості [М. Дьяченко, В. Мільман, А. Мірошин та ін.].

Загальна фізіологічна стійкість характеризується як система особливої організації фізіологічної сфери особистості, що забезпечує її максимально ефективне функціонування в будь-яких умовах діяльності. Вона проявляється у двох аспектах: в результатах діяльності при взаємодії з зовнішнім середовищем; в організації внутрішньої структури процесуальної системи. Їй властивий активний характер в чиненні опору внутрішнім чи зовнішнім перешкодам. Загальна фізіологічна стійкість суб'єктів спрямовується не лише на утримання беззмінного відповідного ста-

ну, а й на збереження послідовних процесів загалом. Саме тому з позицій системно-структурного підходу цій властивості особистості притаманна інваріантність, котра простежується у спроможності одночасно утримувати власну організацію при саморусі та саморозвиткові. За умови надмірного короткострокового чи одноразового впливу зовнішніх або внутрішніх перешкод на перебіг функціонування такої системи загальна фізіологічна стійкість виявляється у швидкості поновлення втраченого стану, а при тривалому чи багаторазовому впливі — у видозмінненні цього стану зі збереженням основних внутрішніх взаємозв'язків між елементами її структури. Нестійкість фізіологічної сфери ідентифікується як за результатами діяльності, так і завдяки аналізу інформаційних процесів, їх порушень у психологічній та фізіологічній сферах особистості.

Психологічна стійкість суб'єктів характеризується спроможністю їх психіки протистояти негативним впливам будь-яких перешкод. Вона детермінується складністю завдань. У тій чи іншій ситуації ускладнені завдання умовно розподіляються на три види незалежно від того, що їх рівень є індивідуальним для кожної особистості.

Перший вид складності завдань пов'язується із застосуванням раніше сформованих стереотипних рішень. Рівень їх складності визначається кількістю елементів одного стереотипного рішення, ступенем їх схожості, існуючими взаємозв'язками та вимогливістю до точності реалізації. Чим більше елементів містить у собі одне стереотипне рішення, тим складнішим для суб'єктів стає завдання. Ледь помітна відмінність навіть одного з її елементів ускладнює процес безпомилкової швидкої реалізації стереотипних умінь чи навичок як у звичних, так і в емоційних умовах управлінської діяльності. Реалізація якісно засвоєної інформації, як правило, менше піддається дезорганізаційному впливу зовнішніх стресорів, якщо рівень збудження не перевищує індивідуальну порогову величину. За надзвичайної вимогливості до точності реалізації стереотипних рішень багаторазові вказівки дають позитивний ефект лише в тих випадках, коли з кожним повторенням операції здійснюються одним і тим же способом. Видозмінення способів призводить до їх руйнації. Однак, процес реалізації стереотипних рішень, які потребують варіативності, гнучкості та модифікації, ускладнюється встановленням жорсткого стереотипу способів виконання необхідних операцій.

Другий вид складності завдань пов'язується з нестатичними умовами управлінської діяльності, які зобов'язують керівників персоналу здійснювати координацію виконання поставлених завдань. Рівень їх складності визначається: кількістю координованих елементів та їх різноманітністю; важкістю координації; часовим лімітом.

Третій вид складності завдань вимагає від управлінців персоналом творчої активності та пошуку нових оригінальних рішень. Рівень їх складності залежить від непередбачених змін зовнішніх обставин та появи нових перешкод при виконанні поставлених завдань. Крім того, управлінська діяльність ускладнюється з ростом кількості опосередкованих, абстрактних і складних роздумів, необхідних для вирішення таких завдань.

Емоційна стійкість особистості у психологічній науці кінця XX — початку XXI століть досліджувалася в напрямках:

- цілісної функціональної системи емоційної саморегуляції напруженої й одночасно продуктивної діяльності;
- стабільної спрямованості емоційних переживань на позитивне вирішення поставлених завдань;
- єдності енергетичних та інформаційних характеристик психічних процесів.

Відповідно до першого вищезначеного напрямку розгляду емоційної стійкості, означена властивість особистості характеризується цілісністю функціональної системи в досягненні певного ступеня корекції її емоційних станів. Основними ознаками емоційної стійкості є наявність сформованої саморегуляції, що забезпечує оптимальну поведінку, оптимальний стан психічного здоров'я та оптимальний перебіг професійної діяльності в напружених умовах.

Згідно з другим вищезначеним напрямком розгляду емоційної стійкості особистості, ця властивість розглядається з позицій знаку та інтенсивності емоцій. Максимізація позитивного і мінімізація їх негативного впливу на результативність діяльності є вирішальною детермінантою прояву емоційної стійкості індивідів. Інтерпретація сутності емоційної стійкості суб'єктів зводиться до їх здатності регулювати власні емоційні стани або до властивості організму бути емоційно стабільним, тобто мати незначні зрушення у величинах, які характеризують емоційні реакції у звичних та емоціогенних умовах діяльності. Відповідно до цього підходу, виокремлюється два різних поняття: “стійкість емоцій” і “емоційна стійкість”. Перше означає статичність відчуття емоцій певного знаку й модальності, а друге — здатність управляти власними емоціями для збереження високої працездатності без зайвого напруження в емоціогенних умовах.

Третій напрямок розгляду емоційної стійкості суб'єктів базується на єдності енергетичних та інформаційних характеристик їх психічних процесів. Енергетичні характеристики психічних процесів пов'язуються з природженими властивостями темпераменту (збудженням, гальмуванням, рухливістю й лабільністю нервових процесів, рівнем тривожності чи невротизму), а інформаційні — з регулятивними механізмами самоконтролю.

Втім, незалежно від наявності різних методологічних платформ у розгляді емоційної стійкості суб'єктів, експериментально доведено, що лише завдяки спонукальній та гальмівній функціям вольової регуляції підсилюється, зберігається чи стримується її інтенсивність. Врахування вольового компонента в психологічній системі керуючих механізмів емоційної стійкості розширило розуміння її сутності. Таким чином, у науці виокремилось поняття “емоційно-вольова стійкість”, де емоції, воля, інтелектуальні та мотиваційні компоненти розглядаються як єдині взаємопов'язані між собою ланки цілісного процесу її саморегуляції.

Завадостійкість управлінців персоналом створюється адаптацією до впливу короткострокових та тривалих стресорів (невдачі в аналогічних або наближених умовах діяльності; відчуття страху; відвернення уваги від процесу діяльності; швидкості прийняття рішень; неприємних фізичних відчуттів; боротьби; довгострокової роботи тощо) на діяльність в емоціогенних умовах і саморегуляцією їх психофізіологічної сфери. Емоції, виконуючи функції відображення не об'єктивних явищ, а суб'єктивних відношень до них, приймають участь у саморегуляції психофізіологічної сфери управлінців персоналом, тобто аналогічно до вольових зусиль виступають регулятором їх завадостійкості.

Завадостійкість управлінців персоналом залежить від розвитку їх інтелекту та рівня інформованості. Чим вище їх інтелектуальний рівень, тим менше затрачується зусиль на утримання оптимального психологічного стану в емоціогенних умовах, оскільки: розумовим “втручанням” у процеси саморегуляції підвищується стійкість до дії стресорів; знання та інформованість знімають надмірне хвилювання завдяки усуненню “дефіциту інформації”.

Завадостійкість управлінців персоналом створюється адаптацією до дії внутрішніх та зовнішніх факторів і саморегуляцією їх психофізіологічної сфери. У процесі

адаптації до емоціогенних умов діяльності простежуються три варіанти взаємодії організму з зовнішнім середовищем, а саме:

- 1) “зверхність” управлінців персоналом над середовищем, яка забезпечує оптимальне функціонування їх біосистем;
- 2) домінування рівноваги між управлінцями персоналом і середовищем, яка призводить до збереження оптимального стану на когнітивно-фізіологічному рівні;
- 3) “зверхність” середовища над управлінцями персоналом, що викликає надмірну емоційну напругу або пригніченість і дезорганізовує злагодженість прийняття необхідних рішень.

Вищевикладена інформація надає підстави окреслити чотири перспективних напрями розвитку завадостійкості фахівців для успішного управління персоналом, зокрема:

- 1) уникнення дезорганізуючого впливу стресорів на перебіг діяльності;
- 2) нівелювання зайвої дії стресорів;
- 3) психофізіологічну витримку, яка забезпечує адекватну реакцію організму на зayıву дію навіть сильних, раптових і тривалих стресорів;
- 4) чинення опору діючим стресорам.

Література

1. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса / Леонид Александрович Китаев-Смык. — М.: Наука, 1983. — 367 с.
2. *Симонов П. В.* Эмоциональный мозг / Павел Васильевич Симонов. — М.: Наука, 1981. — 214, [1] с.
3. *Смит Н.* Современные системы психологии: история, постулаты, практика / Ноэль Смит [пер. с англ. А. А. Алексеева]. — СПб.-М.: Прайм-Еврознак, 2003. — 382 с.