

УДК 613.8: 007

Серга Т.О.,¹ Колесник Ю.В.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. СН-411м НУ «Запорізька політехніка»

ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Управлінська діяльність пов'язана з постійною напругою нервової системи, інтелекту, особистою відповідальністю і постійним виникненням надзвичайних ситуацій, що загрожують здоров'ю працівників. Це виносить на перший план проблему ортообіозу (правильного, розумного способу життя)

особистості керівника. Велика кількість аналітико-синтетичної мозкової діяльності, хронічна нестача часу, високий рівень особистої мотивації, які щодня впливають на вищу нервову діяльність керівника, викликають стрес, втому, погіршення здоров'я. Більшість захворювань керівників виникає через відсутність рухової активності, нервових перевантажень, порушення роботи серцево-судинної системи, відчуття психічної незахищеності.

Складність і динамізм ринкової ситуації роблять ризик неминучим явищем системи управління. Також відомо, що найбільшого успіху досягає управлінець, який може піти на розумний, обґрунтований ризик, показники якого – точний розрахунок, інтуїція, контроль емоцій, випадкових ситуацій, навичок підприємця і т.д.

Тому управлінська діяльність є джерелом стресу, ризику і постійної загрози здоров'ю залучених осіб. В таких умовах організм людини створює захисні механізми (виснаження, небажання виконувати певний вид діяльності, стереотипне ставлення до певних проблем, підвищена обережність в спілкуванні і т.д.), які допомагають легше реагувати на конфлікти, службові проблеми, психологічні бар'єри, які щодня виникають в діяльності керівника. Ризик, який постійно супроводжує управлінську діяльність керівника, по-різному впливає на його моральну, психологічну і фізіологічну рівновагу.

Людська істота може не тільки розвиватися від нижчих форм до вищих (прогрес), зупинитися в розвитку, але і рухатися назад (деградувати), що вказує на її регрес. Такі зміни можуть бути тимчасовими, постійними або незворотними. Особистісний регрес керівника викликаний поступовими, безперервними і незворотними змінами, які можуть бути пов'язані з віком, психічними особливостями, а також з особливостями управлінської діяльності та системним середовищем.

У психології фактори регресивного розвитку дорослих ще недостатньо вивчені. Передбачається, що одним з його детермінант можуть бути такі процеси в суспільстві, які багато в чому визначають орієнтацію індивіда та можуть, при певних умовах, привести до звуження його інтересів. Це означає, що на певних етапах суспільного розвитку існує механізм гальмування людської активності, що найсильніше впливає на управлінців. Він поєднує в собі наступні спонуки:

збереження і розвиток того, що було досягнуто у відносинах з людьми, як основи посадового зростання;

унікнення діяльності, що містить елементи ризику, зокрема ризику порушення неформальних відносин, стереотипізацію мислення;

абсолютизація адміністративної концепції управління.

В основі цих змін лежить не прагнення до кар'єри, а кар'єризм, який вважає посадове просування самоціллю. При цьому викривляється сфера

мотивації, коли управлінець стоїть перед вибором: або досягти найкращих результатів, або просунутися в системі управління.

Регресивний розвиток керівника може статися під впливом організаційних умов в установі. У практиці управління широко поширена «організаційна лінь», заснована на звичках й інерції. Неправильний розподіл робочого часу, постійна увага оточуючих, страх перед підлеглими, відсутність опору керівництву тощо – призводить до комплексу посадових переваг, синдрому всездозволеності та ін. Диспропорція людини, яка є необхідною умовою її деформації, виникає у відповідь на певні соціальні впливи і поступово набуває власної логіки розвитку. За таких обставин діяльність індивіда проявляється у створенні середовища, яке сприяло б домінуванню негативних характеристик в її особистісній структурі.

Дослідження показали, що не тільки мотиваційна сфера керівника, ставлення до себе, до роботи, але і всі елементи його особистості, вся її структура можуть піддаватися регресу. Невпевненість у собі, особливості особистого управлінського стилю також можуть призводити до регресу особистості управлінця.

Підходи до профілактики цих складних психологічних явищ ще тільки вивчаються. Натомість методи психогігієни та психопрофілактики задля підтримки працездатності і життєвої сили працівника доволі вже досліджені. До них, наприклад, відносять відпочинок як обов'язковий захід робочого дня та тижня; фізичну активність, методи релаксації та катарсису. Важливо також дотримуватися основ гігієни, що сприяє нормальному функціонуванню людського організму. У структурі ортообіозу керівника це стосується гігієни праці, комунікаційної та особистої гігієни.