ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНOSTІ СИСТЕМИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

INVESTIGATING THE FORMATION OF THE SYSTEM OF MANAGERS' SELF-REGULATION IN THE PROCESS OF THEIR PROFESSIONAL ACTIVITY

У статті наголошується, що професійна діяльність менеджера надзвичайно стресова. Від менеджера сьогодні вимагається володіння відповідними компетенціями, рівнем знань, самоконтролем та високими моральними якостями. Швидкий та виснажливий темп праці часто є наслідком зниження стресостійкості менеджерів, що може призвести до порушень як фізичного, так і психічного здоров'я. Звідси і розуміється актуальність роботи, яка спрямована на дослідження системи саморегуляції менеджерів як складової частини стресостійкості.

Дослідження проводилося за допомогою таких методик: опитувальники «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова), «Перцептивна оцінка типу стресостійкості» (М.П. Фетіскін), «Прогноз-2» (В.Ю. Рибніков). Загальна вибірка емпіричного дослідження, яке проводилося у 2020 році, становила 30 осіб – менеджерів ТОВ «ТРК «Діскавери» (м. Івано-Франківськ).

Результати дослідження показали, що у менеджерів превалює вище середнього рівень саморегуляції, який залежить від віку. Особи старшого покоління показали нижчі показники (здебільшого чоловіки), тоді як молоді люди (здебільшого жінки) показали вищий рівень саморегуляції. Для менеджерів компанії характерні помірні типи стресостійкості. Отже, персонал може втрачати стійкість до стресу в разі дії сильних зовнішніх чинників (стиль керівництва, конфлікти, суб'єктивні чинники).

Переважає більшість менеджерів мають задовільний рівень нервово-психічної стійкості (причому в жінок він виражений більше, ніж у чоловіків), що уможливило позитивний прогноз. Менеджери самостійно можуть впоратися з проблемами без виражених порушень роботи нервової системи.

Перспективу подальших досліджень в окресленій царині може становити проведення формувального експерименту із впровадження програми розвитку саморегуляції для менеджерів, а також дослідження психологічних особливостей прояву стресостійкості менеджерів у їхній професійній діяльності.

Ключові слова: менеджер, саморегуляція, стрес, стресостійкість, дослідження, нервово-психічна стійкість, психічне здоров'я.

The article stresses out that a manager's professional activity is extremely stressful. Nowadays he is required to possess appropriate competences, knowledge rate, self-control and high moral qualities. A quick and exhausting working rhythm can often be the reason for managers' stress resistance. It can cause both physical and mental health disorders. Based on this, we can comprehend the job actuality directed to investigating the system of managers' self-regulation as a part of a stress resistance.

The investigation was held by the following methodologies: the questionnaires "Behaviour self-regulation style" (Morosanova V.I.), "Perceptual assessment of a stress resistance type" (Fetiskin M.P.), "Prognoz-2" ("prediction-2", Rybnikov V.Yu.). The total sample of the empirical study held in 2020 was 30 people – managers of LLC "Discovery" (Ivano-Frankivsk city).

The results of the study showed that the managers had a higher than average level of self-regulation regarding the age. Older people were of lower rates (mostly men), meanwhile young people (mostly women) were a higher level of self-regulation. The company's managers are characterized by moderate types of stress resistance. Thus, the staff may lose stress resistance being strongly influenced by some external factors (managing style, conflicts, individual factors). The majority of managers is of acceptable rate of a stress resistance (i.e. women's one is more visible than men's). It means, it may be predicted. The managers can handle with the problems by themselves without any visible psychical disorders.

The research describes psychological resources that will help the managers resist stressful situations. The prospective for the further research in this area can be a formative experiment about implementing a program to develop a self-regulation for managers, as well as the studying psychological features of managers' stress resistance in their professional activities.

Key words: manager, self-control, stress, stress resistance, research, neuropsychological stability, mental health.

УДК 159.96
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.21.30>

Мішиха Л.П.

д.психол.н.,
професор кафедри загальної
та клінічної психології
Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника

Нартова М.Р.

магістрант кафедри загальної
та клінічної психології
Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника

Постановка проблеми. Тема сформованості системи саморегуляції менеджерів є вельми актуальною, тому й науковий інтерес до неї невпинно зростає.

Менеджери як особливо вагома ланка кадрової складової частини будь-якої організації є дуже вразливими до стресу. Темп життя, рівень професійної діяльності, перенасичене інформаційне поле часто є джерелом постійного стресу, який впливає на якість їхнього життя. Проте рівень вимогливості до

працівників цієї управлінської ланки тільки зростає. Ця вимогливість базується на відповідному обсязі компетенцій, загальному рівні ерудиції, самовіддачі в роботі, витривалості, швидкості прийняття рішень, фізичному та психічному здоров'ї. Менеджерам притаманна велика кількість стрес-чинників, що у свою чергу вимагає від них сформованості системи саморегуляції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження феномену саморегуля-

ції базується на головних положеннях про психологічні механізми регуляції поведінки та стратегії подолання стресу (А. Вальдман, А. Гриненко, Л. Ємельяненко, В. Лебедев, В. Корольчук, В. Марищук, В. Петюх, О. Чебикин, В. Шебанова, Ю. Щербатих). У дослідженнях розкриваються сутність, види, функції та етапи саморегуляції (О. Конопкін, К. Абульханова-Славська, М. Боришевський, О. Винославська, Л. Колесніченко, Н. Пейсахов та інші).

Разом із тим недостатньо уваги приділяється проблемі попередження професійних стресів менеджерів і, відповідно, сформованості в них системи саморегуляції.

Постановка завдання. Мета статті – провести психодіагностику сформованості системи саморегуляції менеджерів у процесі їхньої професійної діяльності та проаналізувати результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рівень стресостійкості у менеджерів не завжди залежить від робочих перевантажень чи деструктивних вертикальних комунікацій. Вагому роль у стресостійкості відіграють і симптомокомплекс особистісних рис менеджерів, темперамент, навички до самостійності, планування тощо.

Дослідження проводилося за допомогою таких методик: опитувальники «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова), «Перцептивна оцінка типу стресостійкості» (М.П. Фетіскін), «Прогноз-2» (В.Ю. Рибніков) [2; 3]. У констатувальному експерименті брали участь менеджери ТОВ ТРК «Діскавері» (N=30), з них 14 досліджуваних чоловічої статі й 16 – жіночої статі (м. Івано-Франківськ).

Оцінюючи результати опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова) за шкалою «Загальний рівень саморегуляції», нами отримано такий результат: низький рівень – 10% менеджерів, середній рівень – 32% та високий – 58% менеджерів. Здійснивши порівняльний аналіз результа-

тів шкали «Загальний рівень саморегуляції» між чоловіками та жінками, кращий результат отримали в жінок. Високий рівень саморегуляції показали 64% жінок і 53% чоловіків. Середній – 29% жінок і 35% чоловіків, тоді як низький – 7% жінок та 12% чоловіків (рис. 1).

Отже, за шкалою «Планування» 19% менеджерів отримали низький рівень, 29% – середній та 52% – високий рівень; за шкалою «Програмування» 13% менеджерів показали низький результат, 55% – середній та 32% – високий рівень; за шкалою «Гнучкість» 10% менеджерів показали низький рівень, 58% – середній та 32% – високий рівень гнучкості; за шкалою «Моделювання» 7% менеджерів показали низький рівень, 32% – середній та 61% – високий; за шкалою «Оцінка результатів» 3% менеджерів отримали низький результат, 45% – середній та 52% – високий рівень; за шкалою «Самостійність» 39% менеджерів отримали низький результат, 48% – середній і тільки 13% – високий рівень. Варто зауважити, що кількість чоловіків з високим показником самостійності значно перевищує кількість жінок.

За результатами проведеного наукового дослідження було визначено типовий профіль стильової самоорганізації поведінки менеджерів компанії – це типовий профіль № 3 (рис. 2). У визначенні типу профілю бралися до уваги показники тільки регуляторних процесів (планування, програмування, моделювання та оцінка результатів). Для типового профілю № 3 [2] характерний низький рівень планування та оцінки результатів і високі показники моделювання та програмування.

За низького рівня процесу планування та високого рівня процесу моделювання для менеджерів характерне низьке усвідомлення і стійкість цілей діяльності, невизначеність та мінливість планів. Високий показник програмування пояснюється необхідністю детального обдумування кроків своєї діяльності. Менеджери завчасно формують індиві-

Рис. 1. Показники шкали «Загальний рівень саморегуляції» (за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»): гендерний зріз

Рис. 2. Типовий профіль стильової самоорганізації поведінки (за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»)

Примітка: Пл – Планування; М – Моделювання; Пр – Програмування; Ор – Оцінка результатів

Рис. 3. Типовий профіль стильової самоорганізації поведінки (за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»)

Примітка: Пл – Планування; М – Моделювання; Пр – Програмування; Ор – Оцінка результатів; Г – Гнучкість; С – Самостійність

дуальну програму виконавчих дій, визначають і конструюють цілу схему кожної майбутньої дії. Їх ціль – виконавчий процес. Вони наполегливі в подоланні труднощів, енергійні, роблять. Програма діяльності в таких менеджерів не змінюється в залежності від появи нових труднощів (чи повної їх відсутності), від складності роботи. Їм притаманна відповідальність за результат. Низький показник оцінки результатів демонструє надмірну самовпевненість, легковажність, невміння критично оцінити власні дії, недостатньо високу оцінку критеріїв, необхідних для роботи. Такі менеджери вміють вести себе відповідно до всіх норм етикету, намагаються притримуватися думки інших, пристосовуються до будь-яких умов. Вони комунікабельні, прагнуть допомагати іншим та й самі вміють приймати допомогу. Їхня поведінка відповідає поставленим цілям, однак вони часто змінюють плани, оскільки формують їх під впливом зовнішніх чинників. Їхнє життя залежить від думки оточення, а особисті плани, мрії вони відкладають на потім.

Нами бралися до уваги тільки регуляторні процеси менеджерів компанії. Але є ще і регуляторно-особистісні властивості менеджерів (такі як гнучкість, самостійність), які разом із регуляторними процесами вимальовують повну картину типового профілю стильової самоорганізації поведінки. На рис. 3 – демонстрація найслабшої ланки типового профілю стильової самоорганізації поведінки – «самостійність». Гнучкість, програмування та моделювання є сильними сторонами. Дещо слабшими є планування та оцінка результатів.

Низький показник самостійності констатує невміння, небажання чи відсутність можливостей менеджерів автономно приймати рішення, нести відповідальність за всі свої дії, як і нездатність самого працівника до діяльності в умовах відсутності безпосереднього та постійного керівництва.

На рис. 4 наведено порівняння двох регуляторно-особистісних властивостей менеджерів компанії: гнучкість і самостійність. Прослідковується досить високий показник гнучкості,

Рис. 4. Регуляторно-особистісні якості (за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»)

Рис. 5. Результати методики «Перцептивна оцінка типу стресостійкості» (М.П. Фетіскін): гендерний зріз

який демонструє вміння підлаштовуватися під умови, ситуації заради досягнення мети, виконання своєї роботи. Водночас відслідковується гірший результат ланки «самостійність», тобто невміння автономно діяти, приймати рішення.

Підсумовуючи роботу, проведену з вищезгаданим опитувальником, можна стверджувати, що загальний рівень саморегуляції в більшості менеджерів компанії є вище середнього, особливо варто відзначити жінок, в яких більш якісні результати. Таким працівникам притаманна висока самосвідомість, досягнення покладених перед собою цілей, якісне виконання задач. Вони легко адаптуються та реагують на зміну ситуацій. Володіючи високою мотивацією, менеджери здатні сформулювати такий стиль саморегуляції, який компенсує всі їхні особистісні слабкі місця, недоліки в характері заради досягнення мети.

Результати методики «Перцептивна оцінка типу стресостійкості» (М. Фетіскін) показали, наскільки сильно менеджери компанії реагують на стрес. Згідно з результатами опитування бачимо, що абсолютна більшість менеджерів розділилася на два типи (по 42% кожний), а саме: тип Б (помірний) та тип А

(помірний). Для помірно вираженого типу Б характерна стресостійкість, поміркованість. Але є моменти, коли менеджера можна вивести з рівноваги, і стресостійкість порушується. Помірно вираженому типу А притаманна схильність до стресів. Проте комфортні, стабільні умови праці дозволяють таким менеджерам зберігати стресостійкість.

Найменша частина менеджерів компанії (3%) належать до типу Б – абсолютно стресостійкі працівники. Вони здатні довго працювати в напруженому ритмі, раціонально та коректно розподіляють свій робочий час та обов'язки. Непередбачувані складнощі та проблеми не вибивають їх зі звичного ритму життя, що дозволяє їм якісно та ефективно виконувати свою роботу.

Трохи більша частина менеджерів (13%) – це нестресостійкі особи. Їм притаманний поспіх, неухважність, постійна жага до конкуренції. Вони можуть бути досить конфліктними, позаяк усім незадоволені.

Роблячи порівняльний зріз між жінками та чоловіками-менеджерами (Рис. 5), можемо стверджувати, що в компанії працюють стресостійкі чоловіки з типом Б. Їх небагато – 6%, проте жінок із цим типом немає взагалі.

Щодо помірно вираженого типу Б, то тут кількість менеджерів майже однакова: жінок – 43%, чоловіків – 41%.

Помірно виражений тип А уже має відмінність: жінок налічується 50%, а чоловіків – 35%.

Тип А більше характерний для менеджерів-чоловіків (18%), ніж жінок (7%), що свідчить про більшу наявність професійних стресів у чоловіків.

Отже, для менеджерів компанії характерні помірні типи стресостійкості А та Б. Це говорить про те, що персонал може втрачати стійкість до стресу в більшій чи меншій мірі. Для зменшення таких ризиків варто усувати стресогенні чинники, продумувати можливі ситуації, щоб нівелювати вплив стресу на менеджера. Окрему увагу потрібно приділити категорії менеджерів, які належать до типу стресостійкості А.

Результати методики «Прогноз-2» (В. Рибніков) уможливили визначити рівень нервово-психічної стійкості менеджерів (властивість людини регулювати свою взаємодію з оточуючим світом) та ймовірність виникнення у них нервово-психічних порушень (Рис. 6).

Результати опитування показали, що 74% менеджерів мають задовільну нервово-психічну стійкість. В екстремальних ситуаціях може спостерігатися незначне порушення психічної діяльності у вигляді порушення самооцінки чи сприйняття реальності навколо себе, неадекватної поведінки. Нервово-психічні зриви можливі в екстремальних ситуаціях за умови значних фізичних та психологічних навантажень. Провівши додаткові бесіди з менеджерами, можемо стверджувати, що в компанії є здоровий психологічний клімат, значні фізичні та психологічні навантаження відсутні. Тому стан нервово-психічної стійкості працівників не є безпосередньо пов'язаним із професійними обов'язками. Це стосується і менеджерів, рівень нервово-психічної

стійкості в яких є незадовільним (13%). У них дуже висока схильність до нервово-психічних зривів. Кількість менеджерів з доброю нервово-психічною стійкістю становила 10%. Для них характерна мала ймовірність нервово-психічних зривів, адекватна самооцінка.

Серед менеджерів 3% становили ті особи, в яких зафіксована висока нервово-психічна стійкість. У них відмінна поведінкова регуляція, дуже мала ймовірність нервово-психічних зривів.

Менеджери, які отримали хороші результати, позиціонують себе як сильні особистості, які вміло розв'яжуть будь-який конфлікт із клієнтами.

Усі чотири вершини кривої відповідають високій, добрій, задовільній та незадовільній нервово-психічній стійкості. Звідси випливає, що висока, добра та задовільна нервово-психічна стійкість мають сприятливий прогноз щодо подальшої регуляції людиною своєї взаємодії із зовнішнім середовищем. Незадовільна нервово-психічна стійкість отримала несприятливий прогноз, без допомоги фахівців (психіатр, психотерапевт) така особа не спроможна буде самостійно здійснювати коректну саморегуляцію.

Аналізуючи отримані результати з методики «Прогноз-2», бачимо, що переважна більшість менеджерів компанії мають задовільний рівень нервово-психічної стійкості, що дає позитивний прогноз. Вони самостійно можуть впоратися з проблемами без явних порушень з боку нервової системи.

Результати дослідження показали, що в менеджерів превалює вище середнього рівень саморегуляції, який залежить від віку. Особи старшого покоління показали нижчі показники (здебільшого чоловіки), тоді як молоді люди (здебільшого жінки) показали вищий рівень саморегуляції. Безумовно, тут накладає відбиток життєвий досвід, який

**Рис. 6. Показники шкали «Прогноз»
(за методикою В.Ю. Рибнікова «Прогноз-2»)**

характеризується не тільки соціальними й особистісними привнесеннями, а й віковими, сімейними, особистісними кризами, зміною соціальних ролей, що впливає в кінцевому підсумку на нервову систему, здатність витримувати психологічні навантаження.

Для менеджерів компанії характерні помірні типи стресостійкості. Переважна більшість менеджерів мають задовільний рівень нервово-психічної стійкості (причому в жінок він виражений більше, ніж у чоловіків).

За допомогою кореляційного аналізу ми з'ясували, що саморегуляція менеджерів залежить від рівня їхньої нервово-психічної стійкості, тому і «визначає» рівень професійного стресу в менеджерів. Чим нижчий показник рівня нервово-психічної стійкості, тим нижчий рівень саморегуляції поведінки менеджерів, а в разі збільшення інформаційних стресів зменшується рівень саморегуляції.

Враховуючи вищесказане, розуміємо, що на процес саморегуляції здійснюють вплив суб'єктивні чинники (особисте життя), стан фізичного та психічного здоров'я [2], стресостійкість, стиль управління, психологічний клімат в організації тощо, що і буде нами

враховано в подальшій роботі із впровадження програми розвитку саморегуляції для менеджерів.

Висновки з проведеного дослідження.

Головним завданням, яке сьогодні стоїть перед психологами в роботі з менеджерами – розвинути у них здатність до стресостійкості. Отже, ефективність роботи передбачає насамперед високий рівень сформованості системи саморегуляції як складника стресостійкості менеджерів, що сприятиме не тільки збереженню психічного здоров'я, а й забезпечить високу ефективність діяльності працівників цієї управлінської ланки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Міщиха Л., Кулеша-Любінець М. Психічне здоров'я як складова особистісного благополуччя. *Збірник наукових праць*. Харків, 2020. Випуск 1. С. 166–168.
2. Методика «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросановой. URL: http://met.emissia.org/offline/2013/met010_files/m15-sys.htm
3. Психодіагностика стресса : практикум / сост. Р. Куприянов, Ю. Кузьмина. Казань : КНИТУ, 2012. 212 с.