

якості стимулу постійного професійного зросту та вдосконалення навичок. Задля корекції феномену імпостора можуть бути використані різні тренінгові програми, орієнтовані на роботу з мотивацією та потребами. Цінностями й смислами, а також психотерапевтичний вплив на особистість, спрямований на опрацювання дезадаптивних установок та поведінкових стратегій.

Кочаровський Мстислав Сергійович
асистент кафедри психології і педагогіки
Національного університету «Києво-Могилянська Академія»
магістр з фінансів і кредиту
E-mail: kocharovskym@ukma.edu.ua

ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

Збереження психологічного благополуччя персоналу організації є однією з важливих задач будь-якого керівника, оскільки від психологічного благополуччя залежить здатність співробітників до ефективної праці. Це твердження набуває додаткової гостроти у воєнний час, оскільки на додачу до, власне, внутрішньорганізаційних ситуацій, які викликають порушення психологічного благополуччя, з'являються ще зовнішні фактори, які напряму не залежать від діяльності організації, але впливають на неї. Одним з внутрішньорганізаційних факторів, що впливають на психологічне благополуччя персоналу є фактор конфліктогенності управлінської діяльності, оскільки він впливає на визначений К. Ріфф (Carol Ruff) показник позитивних відносин з іншими. Це пов'язано з тим, що конфліктність відносин керівника та підлеглого впливає з самої суті цих двох позицій, оскільки підлеглий повинен виконувати вказівки керівника, що, в свою чергу, обмежує свободу дій підлеглого і створює підґрунтя для конфлікту. Також конфліктогенним є і сам процес прийняття та імплементації рішень. Це пов'язано з тим, що суб'єкту прийняття рішень – людині, або групі людей, що приймають рішення – доводиться вибирати з певного набору варіантів той, що найбільше задовольняє вимогам ситуації. Конфліктогенність даної ситуації пояснюється тим, що обраний варіант може не влаштовувати інших учасників процесу, що, відповідно, створює напругу у відносинах і може призвести до виникнення конфліктної ситуації.

Одразу варто зазначити, що для конфліктності відносин керівника та підлеглого є низка причин: субординаційний характер відносин, інтенсивність спільної роботи, розбалансованість робочого простору, неузгодженість функціональних зв'язків, складність професійної та особистісної адаптації тощо. Окрім конфліктогенних факторів пов'язаних з відносинами «керівник-підлеглий», існують фактори, пов'язані з самим процесом прийняття рішень.

Загалом факторів для виникнення таких конфліктів багато і вони можуть бути внутрішньоособистісними, міжособистісними та, навіть, міжгруповими. До цих факторів належать: конфлікт інтересів, конфлікт цілей, конфлікт цінностей, конфлікт методів та підходів, конфлікт організації, конфлікт відповідальності тощо. Вищезгадані фактори та відповідні їм конфлікти можуть виникнути на будь-якому етапі процесу прийняття рішень, вони також не є ексклюзивними і самостійними. Тобто, вони можуть виникати як послідовно, так і паралельно, як поодинці, так одразу декілька однотипних, а також, вони можуть спричиняти один одного. Відповідно, для того, щоб процес прийняття рішень не зупинявся, а в колективі зберігалось психологічне благополуччя, ці суперечності вимагають вирішення.

Однак, специфіка відносин «керівник-підлеглий» накладає певні обмеження на можливості вирішення причин, пов'язаних з процесом прийняття рішень, і навпаки – сам процес прийняття рішень накладає обмеження на можливості вирішення конфліктів у відносинах типу «керівник-підлеглий». З огляду на вищесказане, можна сказати, що для збереження психологічного благополуччя найбільш ефективними методами вирішення суперечностей між керівником та підлеглим у процесі прийняття рішень, будуть: метод компромісу (невиграш-невиграш) та метод консенсусу(виграш-виграш), тоді як метод примусу (виграш-програш) негативно вплине на психологічне благополуччя колективу.

Висновки. Узагальнюючи проаналізовані фактори виникнення конфліктів та методи їх вирішення, слід сказати, що, очевидно, переваги та недоліки кожного з них мають враховуватись в кожному конкретному випадку відповідно до існуючих особливостей відносин між керівником та підлеглим та особливостей процесу прийняття рішення.

Куций Олександр Анатолійович
доцент кафедри практичної психології
Львівського державного університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент
E-mail: kutsyioleksandr@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ «4Х4»: ОСНОВНА ІДЕЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕНОГО ЗАВЕРШЕННЯ

Теорія організацій, організаційної культури налічує величезний обсяг різних концепцій та інших супутніх теоретичних, практичних та прикладних засобів для пояснення, обґрунтування та менеджменту зазначеними явищами. Але, за результатами відгуків практиків з менеджменту та такої його складової як HRM схоже на те, що теорія їм мало допомагає в зазначених питаннях. Діяльність визнаних авторитетів в цих галузях орієнтована на те, щоб пролонгувати «придатність» їх ідей різними шляхами.