

Боднар А.Я. (НаУКМА)

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА БЕЗКОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Тема особистісної саморегуляції та її впливу на професійну діяльність студента-психолога є особливо актуальною.

Професійна підготовка в ВНЗ звертає увагу, що майбутні психологи перебувають постійно в конфліктному середовищі тому це вимагає від них швидкого реагування, регуляції, організованості та контролю. Непередбачувані ситуації негативного забарвлення, в яких може знаходитися психолог, можуть привносити дискомфорт, невіру та створювати ситуацію неуспіху. Саме тому студентам-психологам надзвичайно важливо ґрунтовно знати та користуватися прийомами саморегуляції, застосовувати їх як у навчальній, так і, особливо, майбутній професійній діяльності.

Як зазначає С.Головін у Словнику психолога-практика (Мінськ, 2001): «саморегуляція – це процес, що забезпечує стабільність системи, її відносну стійкість та рівновагу, а також цілеспрямовану зміну індивідом механізмів різних психофізіологічних функцій, що стосуються формування особливих засобів контролю за діяльністю», в нашому випадку, за діяльністю майбутнього психолога.

Саморегуляція як усвідомлений процес спрямований на управління своєю поведінкою відбувається на операційно-технічному та мотиваційному рівнях (за Б. Зейгарник). Мотиваційний рівень включає в себе саморегуляцію як вольову поведінку в умовах мотиваційного конфлікту та саморегуляцію, спрямовану на подолання цього конфлікту шляхом породження нових особистісних смислів.

Для студентів-психологів усвідомлена саморегуляція виявляється у певній моделі діяльності. Найбільш ефективну таку модель описав О. Конопкін, вона включає: прийняття мети діяльності; суб'єктивну модель значимих умов; програму дій, що будуть виконуватися; систему

суб'єктивних критеріїв досягнення (критерії успішності); контроль і оцінка результатів; рішення про корекцію системи саморегулювання. Така модель є структурно-функціональною і, певною мірою, дає можливість психологу у своїй професійній діяльності бути поза конфліктом, наприклад в ситуації «психолог-клієнт», в діяльності переговорника чи медіатора.

Представники зарубіжної психології роблять акцент на особистісній саморегуляції як самостійній одиниці психічної активності людини. Так автор теорії само ефективності, А. Бандура, виділяє зовнішні та внутрішні фактори самореалізації, що тісно пов'язані між собою. На його думку, людина, певним чином здатна впливати на зовнішні фактори, аналізувати власні стратегії поведінки, відповідно до поставлених цілей. Для психолога в якості зовнішніх факторів можуть виступати, наприклад, уявлення про власну ідеальну поведінку (або стандарти) які формуються під впливом оточуючого середовища (досягнення сучасної психології, конфліктології), суспільства. Внутрішні (особистісні) фактори, на думку А. Бандури, наявні лише при умові самоспостереження, процесу формування суджень та активної реакції на себе.

Для психолога є ближчою модель, яку сформулювали українські психологи М. Найдьонов, Л. Найдьонова, Л. Григоровська, які пропонують розглядати саморегуляцію з точки зору єдності свідомої та системної саморегуляції. Ця єдність забезпечується шляхом балансу свідомого та системного механізмів: невпинно зростаючий обсяг свідомого рівня через повернення досягнень системного

регулювання. В системному механізмі наявна складова «рівні кваліфікації», що обумовлює саморегуляцію особистості у професійній діяльності відповідно до вимог, які дають регламентацію рівня виклику кожному рівню кваліфікації.

На нашу думку, цей підхід є найбільш комплексним і охоплює велику частину питань розвитку особистісної саморегуляції студентів-психологів та їх подальшої безконфліктної взаємодії в процесі професійної діяльності.

БРИК О.М. (НаУКМА)

ВИРШЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЛІДЕРІВ MLM

Значні суспільні, політичні та економічні зміни, які є найвизначнішою ознакою нашого часу, задають і відповідні тенденції в розвитку організаційної і соціально-психологічної структури трудової взаємодії і часто несуть з собою збільшення вірогідності соціально-психологічних конфліктів, характерних для кризових часів. Відтак питання їх ефективного вирішення набуває значної ваги. І особливо це актуально для компаній MLM, які хоча і є комерційними фірмами, що працюють з товарами, інформацією, послугами тощо, та все ж основний напрямок їх роботи – це робота з людьми - дистриб'юторами, яких налічуються тисячі і від яких, власне, і залежить торговий оборот фірми і її прибуток. Ефективність же роботи широкого дистриб'юторського загалу залежить перш за все від мережевих лідерів різних рівнів, які, власне, і є тими, хто безпосередньо керує дистриб'юторськими групами і відповідно, саме вони в першу чергу і мають вирішувати або елімінувати виникаючі конфлікти. Виходячи з сказаного, видається цікавим і необхідним проведення пілотного дослідження щодо особливостей розуміння та вирішення соціально-психологічних конфліктів в управлінській діяльності лідерів MLM на даний час.

Для пілотного дослідження в якості об'єкта нами були обрані 3 MLM-компанії (вітчизняна та дві закордонні), що мають широке представництво на теренах нашої країни. Для виконання задач дослідження нами були обрані методи вільного інтерв'ю з лідерами MLM та дистриб'юторами, включене спостереження та аналіз роботи лідерів з дистриб'юторами через соціальні мережі. Підсумовуючи результати проведеного пілотного дослідження, можна зауважити, що отримані дані дають підстави стверджувати, що частота виникнення та різноманітність проявів соціально-психологічних конфліктів в управлінській діяльності лідерів MLM істотно зросли в порівнянні з докризовими часами. Що, вірогідно, пов'язано, з одного боку, з певною економічною та соціальною невизначеністю новітніх часів, втім характерною для всіх періодів активного суспільного розвитку, а відтак вимогою впровадження лідерами методів дієвого впливу та ефективної роботи з власними дистриб'юторами, а з іншого боку – також із збільшенням відповідальності, що лягає на плечі мережевого лідера через бажання компанії втримати відповідний економічний рівень та не втратити позицій в конкурентній ринковій боротьбі. Все це часто сприяє авторитаризації стилю управлінської діяльності мережевих лідерів із притаманним їй стереотипним підходом до розуміння та вирішення соціально-психологічних конфліктів, що виникають, як до нерегламентованої, «неправильної» ситуації, відповідальність за яку лежить виключно на дистриб'юторських кадрах, і, власне, виникненню і поширенню