

SECTION 2. ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY; ECONOMIC PSYCHOLOGY

10.46299/ISG.2022.MONO.PSYCHOL.2.2.1

2.1 Феномен постулатів Григорія Сковороди в діяльності сучасних менеджерів підприємства: рефлексивно-психологічні аспекти

В умовах воєнного сьогодення феномен Григорія Сковороди є актуальним не тільки з питань війни і ворога, а й з питань діяльності сучасного менеджера підприємства, його духовного стану, без чого не існують справедливність, людяність і культура будь-якої країни [14, 15].

1. «Совість для людини є свідком того, що вона прожила доброчесно, службою іншим. Звідси – внутрішнє задоволення».

2. «Ніщо, зазвичай, не приносить нам такої радості, як чиста совість та добрі сподівання».

Сьогодні, говорячи про критичні життєві ситуації в умовах війни, треба пам'ятати, що мова не йде про ті життєві обставини, які є звичними і періодично повторюються, у яких ми застосовуємо звичні способи їх подолання.

Життя і праця в умовах військового стану вимагають від людини пошуку нових способів подолання, використання незвичних психологічних ресурсів.

Критична життєва ситуація в умовах війни – це життєві обставини, які емоційно переживаються і у сприйманні людини становлять складну психологічну проблему, яка потребує її подолання.

3. «Ворог проливає кров нашу, як воду, але його кров проллється семикратно».

4. «Вороги! Киньте звірські смаки вождів ваших, які піддалися сатані».

5. «Вороги! Жене вас нечиста сила в лиці командирів, начальників, тупих можновладців до пустої слави, до насильства, до знищення свободи».

Григорій Сковорода наголошував, що в діяльності людини має бути його самовідданість своїй справі, високий професіоналізм, лідерство, непохитна, щира любов до рідного краю, Батьківщини.

6. «Злі вороги! Що шукаєте ви не на своїй землі? Скарбів? Не скарби, а гроби знайдете ви нескінченні! Отямтеся воїни! Одумайтесь, чинить командирам опір, пока ще живі. І маєте можливість це ще зробити».

Способом подолання критичної ситуації є переживання, які за своїм психологічним змістом і призначенням спрямовані на збереження власного життя і життя рідних, на забезпечення психологічної та фізичної можливості його подолання, підвищення осмисленості життя.

7. «Вороги! Не будьте сліпцями – подивіться навколо себе, не будьте глухими – приєднайтесь і почуйте, як дзвонять дзвони вже за невинно убієнними. Загляньте в своє серце, воно вже перетворилося на камінь і не здатне відчувати чуже горе».

Систематизовані рефлексії і саморефлексії Григорія Сковороди відповідають запитам і потребам сучасного українського працівника, який втілює у свої норми поведінки, принципи, емоції, почуття, звичаї, цілісні орієнтації, соціальні психологічні установки, відносини, виробничу діяльність, творчість тощо.

8. «Творча натура покликана до виховання».

9. «Творча думка – радість серця».

10. «Думка – володарка всього, вона знаходиться у постійному русі: вдень і вночі».

11. «Думка є нашою головною точкою: вона спонукає до діяльності».

12. «Хто швидко приєднується до нової думки, той швидко її залишає. Не поспішай, критично стався до думки».

13. «Творча думка є зерном добрих справ!»

Враховуючи досягнення психології особистості, основним завданням психології персоналу підприємства є визначення індивідуально-особистісних передумов успішної діяльності кожного робітника в умовах військового стану.

Важливим для діяльності промислово-виробничого персоналу будь-якої виробничої структури підприємства є врахування соціально-психологічних

чинників: конформності, навіювання, емпатії, сумісності людей, соціально-психологічної атмосфери (клімату), лідерства тощо.

Працівники повинні набути досвід правильної поведінки в критичних ситуаціях, які, з одного боку, потребують прояву морально-вольових якостей, а з іншого - удосконалюють і зміцнюють їх. Діяльність сучасного працівника пред'являє високі вимоги до його психіки і, насамперед, до її емоційно-вольового компоненту, та характеризується низкою факторів, які впливають на його емоційний стан і поведінку в умовах війни.

У сучасному житті високих результатів досягають ті, хто має стійку і непохитну волю та силу духу. Боротьба за досягнення поставленої мети вимагає від працівників подолання багатьох найскладніших перешкод, але, перш за все, подолання самого себе, своїх слабкостей і переживань. Для вирішення завдань емоційно-вольового забезпечення підготовки сучасних працівників доцільно використовувати всі засоби удосконалення можливостей людини. Тому в умовах війни особливо необхідним є:

- індивідуальний підхід до працівника, що базується на вивченні його індивідуальних особливостей;
- індивідуальне планування власної справи;
- зацікавленість та переконання у власних силах;
- вміння володіти собою і робити те, що потрібно, а не те, що хочеться;
- постійне особистісне вдосконалення.

Розвиток емоційно-вольових якостей - це свідоме напруження психічних і фізичних можливостей, мобілізуючих та організуючих стан і діяльність робітника на подолання перешкод в його діяльності.

Професійна придатність робітника до праці в умовах військового стану залежить від особливостей розвитку функціональних станів і його стійкості до проявів крайніх форм (стрес, перевтома, десинхроноз тощо), що обумовлює необхідність вивчення психофізіологічних механізмів регулювання цих станів, особливо проблеми саморегуляції людини [16]. Для людей з перевагою емоційного типу саморегуляції характерні високий рівень особистісної та

ситуативної тривожності, найбільші показники нейротизму, напруженість у діяльності і спілкуванні, низькі адаптивні можливості і нестійкість до дії екстремальних факторів.

Особи з добре розвинуеною вольовою регуляцією успішно знижують рівень емоційної напруженості, вони більш продуктивні, активні, і внаслідок цього, швидко вичерпують свої резерви. Найстійкішими до впливу несприятливих факторів і надійними в професійній діяльності є особи з розвинуеною вольовою регуляцією і сформованими прийомами саморегуляції, спрямованими на відновлення психофізіологічних ресурсів.

Проблема сьогодення полягає ще в тому, що якісний рівень кадрового потенціалу підприємств недостатньо високий, тому особливої уваги та безпосереднього вивчення потребують також соціально-психологічні чинники кадрового потенціалу, до складу яких входять рефлексивно-психологічні аспекти управління. [17-20]

Як відомо, рефлексивне управління розглядає вплив на модель прийняття рішення управляючим суб'єктом, в якості якого виступає керівник підприємства, який передає основні управлінські засади на своїх підлеглих з подальшим поглядом на себе та свої дії зі сторони.

14. «Людина не може бути людиною поки себе не зрозуміє».

15. «Нічого доброго не можна зробити, якщо не пізнати самого себе».

16. «Людина може сама себе бачити, але не розуміти. А не розуміти самого себе – це означає загубити самого себе».

Рефлексія виступає своєрідним механізмом взаємодії між собою двох суб'єктів управління (керуюча система), яка одночасно може виступати об'єктом управління (керована система), і сприйняття суб'єктом (побудова образу) того об'єкта, що залежить від дії чи повної реакції суб'єкта на цей об'єкт.

Рефлексивне управління пов'язане з переосмисленням промислово-виробничим персоналом підприємства досвіду їх керівника або самих працівників і на цій основі сприйняття нових можливостей розвитку подальших управлінських рішень.

Так, рефлексивна взаємодія керівника з підлеглими відбувається через відображення у свідомості один одного [18]:

- у керівництва себе, тобто як сформовані власні дії та цілі й уявлення про його внутрішній потенціал;
- у керівництва про дії та внутрішній потенціал працівників;
- у працівників вимог керівництва та його дій;
- у працівників власних дій та самих себе.

17. «Отже, треба пізнати самого себе, знайти в собі себе. Людина, що втратила свою сутність, стає тінню, нічим».

Психологія управління підприємством спирається на людську психіку, яка є багаторівневою і багато системною, але виступає як цілісне й самостійне утворення, яке одночасно існує в індивіді працівника й поза ним. Вона поєднує різне психічне минулого і теперішнього та відображає зовнішній світ, минулий розвиток людства, етносу і нації; утримує і відтворює внутрішній світ суб'єкта психіки; гармонізує та упорядковує смисл його життєдіяльності.

18. «Збережи думки свої і собі самому шукай справжніх благ. Копай в середині себе колодязь тієї води, яка зростає і твій дім, і сусідський!».

19. «Зерно доброго слова зростає в Серці: любов, радість, мир, довготерпіння».

На психіку працівника впливають соціальні психіки первинних підрозділів соціальних груп підприємства, своя нація, інші нації і народи, планетарна психіка і космос, а також ті явища, які мають місце в цих системах.

Зазвичай сутність рефлексивного підходу до управління підприємством зводиться до оцінки й урахування поведінки суб'єктів господарювання, врахування людського чинника, передавання підстав для прийняття рішення одним суб'єктом іншому, а також розробки не лише концепції рефлексивного механізму, але й її реалізації на підприємстві. Першочергового значення це набуває, коли підприємство перебуває у кризовому стані, адже управління в більшій мірі набуває рефлексії, бо часу на прийняття рішень, особливо в умовах війни, обмаль, тому як ніколи зростає роль людського чинника, його свідомості.

Свідомість є здатністю людини до рефлексії адекватного відображення навколишнього світу, подій, що відбуваються в ньому, а також вироблення до них свого ставлення.

Через свідомість людина здатна пізнати сутність навколишнього світу, розуміти його та одночасно знати про те, що вона знає або не знає.

20. «Наука надає спорідненості - досконалість. Якщо немає спорідненості, тоді наука є безсилою».

21. «У всіх науках і мистецтвах результатом є правильна практика».

22. «Немає години, не придатної для занять корисним наукам, і хто відповідно можливостей своїх сил, але постійно вивчає предмети, корисні, як у цьому, так і в майбутньому житті, тому навчання – не тяжкий труд, а втіха».

23. «Хто думає про науку, той любить її, а хто її любить, той ніколи не перестає вчитись, хай би зовсім він і здавався бездіяльним».

Фокус свідомості може бути спрямований і на самого суб'єкта, на його власну діяльність, його внутрішній світ. Таке усвідомлення людиною самої себе отримало в психології статус особливого феномена – «самосвідомості».

На відміну від свідомості самосвідомість орієнтована на осмислення людиною своїх дій, почуттів, думок, мотивів поведінки, інтересів, своєї позиції в суспільстві. Якщо свідомість є знанням про іншого, то самосвідомість – знанням людини про саму себе. Якщо свідомість орієнтована на весь об'єктивний світ, то об'єктом самосвідомості є сама особистість. У самосвідомості вона виступає і як суб'єкт, і як об'єкт пізнання.

24. «Я у самотині не самотній, у бездіяльності – діяльний, у відсутності – присутній, у катастрофі – неушкоджений, у скорботі – втішний».

25. «Робота моя полягає в боротьбі із сумом. Якби хтось сторонній про це прочитав, то без сумніву сказав би: біс тобі винний, що добровільно втікаєш від усіх справ».

Розвиток самосвідомості людини виявляється у: самостереженні, критичному ставленні до самої себе, в оцінці своїх позитивних і негативних якостей, самовладанні й відповідальності за свої вчинки.

Самосвідомість пов'язана зі здатністю до «рефлексії», до погляду на себе немовби «збоку».

Рефлексія, як властивість психіки, полягає у сприйманні та перенесенні змін зовнішнього світу, його різних видів і форм психічного на себе, перетворення їх у своє власне психічне.

26. «Ні про що не турбуватись, ні за що не переживати – це означає не жити, а бути мертвим, адже турбота – рух душі, а життя – це рух».

27. «Отже, поки я усвідомлюю самого себе, поки душа керує тілом, а буду дбати лише про те, щоб усіма засобами здобути любов шляхетних душ. Це мій скарб і радість, і життя, і слава».

В умовах взаємодії з підлеглими будь-яка поведінка керівника має інформаційну цінність, тобто є комунікацією. Активність чи пасивність, слова чи мовчання – все це впливає на інших людей, які своєю чергою, не можуть не відповідати на цю комунікацію і, відповідно, самі беруть в ній участь [21, 22].

Іноколи люди не хочуть ні з ким розмовляти, а всі, хто їх оточує, прекрасно це розуміють і не звертаються до них. Вочевидь, це така сама комунікація, як і в жвавій дискусії, коли люди, як правило, застосовують декілька стратегій уникнення спілкування, тобто повідомляють про своє небажання вступати у комунікацію:

- пряма демонстрація (прояв грубої форми);
- стратегія найменшого опору (один із партнерів підтакує іншому або в усьому погоджується);
- комунікація, прийнятна для співрозмовника (така, що не ображає формулювання причин, з яких спілкування є небажаним);
- дискваліфікація комунікації (один із партнерів зводить нанівець як власні повідомлення, так і повідомлення іншої людини). Це можуть бути суперечливі висловлювання, непослідовність, зміна теми, неповні речення, неправильне розуміння, незрозумілість або манірність промови.

Отже неможливість не вступати у комунікацію перетворює усі ситуації, у яких задіяні двоє або більше людей, на міжособистісні, комунікативні. Тим більше неможливо собі навіть уявити керівника без комунікації, так як будь-яка поведінка керівника несе у собі інформаційний заряд, що особливо помічається зараз.

Комунікація ніколи не існує у повітрі, вона прив'язана до контексту: психологічного, контексту стосунків, ситуаційного, контексту довкілля, культурального контексту.

Психологічний контекст – це сама людина, те, що вона сама вносить у взаємодію, і це, безумовно, впливає на інтерпретацію повідомлень з боку інших. Бажання, потреби, інтереси, самоконцепція, самооцінка – все це створює психологічний контекст. Інша людина вносить свій психологічний контекст. Міжперсональна комунікація покликана перекинути місток між двома психологічними контекстами. Контекст стосунків торкається реакцій індивіда на інших людей – рівня довіри, погодження чи непогодження, рівня саморозкриття, впливу та контролю, а також спільної історії відносин.

Очікуванням чітко визначеної дії кожного працівника є, наприклад, фраза «Давайте жити дружно». Але цю фразу можна висловити по-різному як: команда, прохання, пропозиція. Вибраний спосіб висловлювання містить у собі повідомлення, якими співрозмовники уявляють свої взаємини в колективі:

- дружні або ворожі;
- рівні у соціальному аспекті;
- залежні один від одного;
- відчують себе спокійно і комфортно;
- переживають тривожність і хвилювання.

28. «Дружня душа, душа, що любить мене, душа, що пам'ятає про мене. Я її ціную більше, ніж піраміди, мавзолеї та інші царські пам'ятники».

29. «Я ж, якщо я маю друзів, відчую себе не лише щасливим, а й найщасливішим. Тому, що ж дивного в тому, що для мене не має нічого приємнішого, ніж вести розмову з другом».

30. «Ніхто більше за мене не радіє дружбі: це моя єдина втіха і мій скарб».

Використання в діяльності сучасних менеджерів підприємства рефлексивно-психологічних аспектів, а також механізму рефлексивної взаємодії керівника-менеджера і співробітників зі Сковородинськими постулатами сприятиме збереженню національних цінностей та розвитку трудових ресурсів, дозволить зробити управлінській вплив менеджерів більш ефективним, і відповідно, підвищити ефективність роботи підприємства в цілому, а в подальшому відбудувати національну економіку.