

Смирнов Андрей Юрьевич, магистрант
Тольяттинский государственный университет

Константинович Дмитрий Александрович
кандидат экономических наук,
доцент института финансов, экономики и управления
Тольяттинский государственный университет

ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ВЫПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ

Аннотация. В статье с опорой на мотивационный, эмоционально-волевой и познавательный компоненты личности раскрыты основные подходы к развитию психологической готовности сотрудников к выполнению служебных обязанностей в стрессовой ситуации, включающие: укрепление мотивации сотрудников; совершенствование сотрудниками навыков осуществления саморегуляции поведения в стрессовых (сложных) ситуациях.

Ключевые слова: Психологическая готовность, мотивация, саморегуляция.

Эффективность выполнения служебных задач зависит не только от факторов, но и от личностных особенностей сотрудника, нацеленности и активности его психики на решение конкретной задачи, преодоление возникающих при этом трудностей, то есть его психологической готовности. В этой связи актуальным представляется вопрос развития психологической готовности сотрудников к выполнению обязанностей в стрессовой ситуации, под которой понимается проходящий в рамках профессионализации закономерный процесс, заключающийся в качественном наполнении находящихся во взаимодействии и взаимопроникновении структурных компонентов психологической готовности, к которым относятся: мотивационный, эмоционально-волевой и познавательный.

При этом мотив выступает внутренним психологическим источником любой деятельности, именно поэтому обязательным условием развития психологической готовности является мотивация сотрудника.

Основываясь на имеющихся научных определениях мотивации профессиональной деятельности, можно сформулировать вывод, что мотивация деятельности – это стремление сотрудника удовлетворить свои профессиональные потребности, направленные на достижение целей организации [1].

Эффективное решение задач в рамках работы создает предпосылки для удовлетворения сотрудником целого ряда ведущих профессиональных потребностей:

потребности в содержательности труда, к которым, в частности, относятся: повышение профессионального мастерства, самоутверждение и др.;

потребности в общественной полезности работы, исполнение долга перед государством и обществом;

статусные потребности, в частности карьерный рост.

Сущность и содержание процесса овладения сотрудниками профессиональными действиями в рамках работы в стрессовой ситуации свидетельствуют о том, что оно невозможно без участия должностных лиц организации, более опытных коллег. На них возложены задачи не только по обучению профессиональным действиям путем показа, контроля и коррекции действий, но и по формированию у сотрудников функции произвольного контроля за правильностью своих действий, их оценки и регуляции.

Такой подход к организации овладения сотрудниками профессиональными действиями требует от руководства, наставников наличия психолого-педагогической компетентности, под которой понимается система прикладных психологических знаний, навыков и умений,



позволяющая осуществлять целенаправленное влияние на людей в процессе их обучения и воспитания, эффективно осуществлять управленческие функции.

Наряду со «стержневым» – мотивационным компонентом, ведущую роль в структуре психологической готовности сотрудника к работе в стрессовой ситуации играет эмоционально-волевой компонент, который выражается в саморегуляции субъектом своего поведения в сложной ситуации.

Психологи и ученые (Н.Д. Эриашвили, Г.Д. Пивин, Б.Ю. Наумов, И.В. Аркусова и др.) [2] рассматривают феномен саморегуляции в тесной связи с эмоционально-волевой сферой личности. Объединяя различные подходы к её пониманию можно заключить, что это процесс, упорядочивающий произвольную активность сотрудника, сознательное изменение им своего психического и физиологического состояния, регуляцию действий в соответствии с целями работы, особенностями ситуации взаимодействия и личности лица. В свою очередь, пролонгированное применение методов психологической саморегуляции обеспечивает преодоление возникающих психологических трудностей и повышение эффективности деятельности, а умения саморегуляции могут быть сформированы достаточно быстро, если они выступают предметом целенаправленных действий опытного руководителя и самого сотрудника [3].

Целенаправленные действия по укреплению мотивации, овладению приемами работы, расширению навыков саморегуляции могут осуществляться в рамках психологической подготовки как элемента системы профессиональной подготовки сотрудника.

Таким образом, результаты анализа теоретических источников свидетельствуют о том, что развитию психологической готовности сотрудников к работе в стрессовых ситуациях способствует выполнение основных условий: укрепление мотивации сотрудников; совершенствование их навыков осуществления саморегуляции поведения в сложных служебных ситуациях. Что говорит о необходимости учета данных условий при планировании и реализации кадровой политики в организации.

Список литературы:

1. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные труды / Е.А. Климов. – Воронеж: МОДЭК; Москва: Институт практической психологии, 1996. – 400 с. – (Психологи Отечества: избранные психологические труды: в 70-ти томах). – ISBN 5-87224-108-9.
2. Осницкий А. К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 5 (7). URL: <https://psystudy.ru/num/article/view/960/980> (дата обращения: 17.09.2025).
3. Панов В. И. Экопсихология: Парадигмальный поиск. – М.; СПб.: Психологический институт РАО; Нестор-История, 2014. – 304 с. ISBN 978-5-4469-0415-0.

