Самоменеджмент у професійній діяльності як засіб профілактики та зменшення впливу ургентної адикції

Володимир Мороз
Начальник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України
Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України
03151, проспект Повітряних Сил, 30, Київ, Україна
e-mail: viervolf@ukr.net
ORCID: 0000-0003-3363-3712

Марія Ярмольчик
Доктор філософії
Завідувач науково-дослідної лабораторії кафедри військової підготовки
Національний авіаційний університет
03058, проспект Любомира Гузара, 1, Київ, Україна
e-mail: LinkinFan357@ukr.net
ORCID: 0000-0001-9917-0189

Олег Тарасов
Кандидат військових наук, доцент
доцент кафедри військової підготовки
Національний авіаційний університет
03058, проспект Любомира Гузара, 1, Київ, Україна
e-mail: tarasovo@ukr.net
ORCID:0000-0002-6763-8653

Олексій Ноздрачов
Заступник начальника Центрального науково-дослідного інституту
Збройних Сил України з морально-психологічного забезпечення
Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України
03049, проспект Повітряних Сил, 28 Б, м. Київ, Україна
e-mail: o.o.nozdrachov@post.mil.gov.ua
ORCID: 0000-0002-7261-4381

Анотація (Abstract). Професійна діяльність сучасного фахівця характеризується значною інтенсивністю праці. Суттєві навантаження в умовах екстремальних ситуацій, ускладнення завдань і недостатності часу для їх виконання, прийняття оптимальних рішень призводять до виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості, зокрема, ургентної адикції, адитивної поведінки.

Актуальність, значущість і доцільність дослідження зазначених деформацій на теперішній час зумовлена: а) складністю, динамізмом, напруженістю людської професійної діяльності; б) вимогами забезпечення високої якості підготовки фахівців, засвоєння ними нових підходів щодо самоуправління процесом неперервного розвитку; в) недостатньою розробленістю цієї проблеми у фізіології, психології, психіатрії; г) потребою пошуку ефективних методик профілактики та психологічної реабілітації фахівців з певними видами залежностей; д) агресією РФ проти України та її наслідками для фахівців військової, оборонної та цивільної сфери.

Метою дослідження є висвітлення поглядів учених-психологів, фізіологів на сутність і зміст понять "ургентна адикція", "адиктивна поведінка" та обґрунтування основних інструментів самоменеджменту щодо профілактики та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності.

Методологічну основу дослідження складає система загальнонаукових методів, а саме: аналіз наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених-психологів, психіатрів, фізіологів, клініцистів з проблем ургентної адикції, адитивної поведінки, концепцій

самоменеджменту; індукція, дедукція, синтез, порівняння – для узагальнення наукових джерел, щодо сутності психосоматичних і професійних деформацій особистості; системного підходу – для обґрунтування основних інструментів самоменеджменту, спрямованих на профілактику та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності.

У статті розкрито сутність ургентної адикції, адиктивної поведінки, професійної деформації особистості в умовах виконання посадових функцій, ускладнення завдань і недостатності часу для їх реалізації; обґрунтовано основні інструменти самоменеджменту у професійній діяльності, спрямовані на профілактику та зменшення впливу ургентної адикції.

Матеріали статті мають наукове та практичне значення для фахівців з досліджуваної тематики та спеціалістів, предметом інтересів яких є самоменеджмент у профілактиці та зменшенні впливу ургентної адикції в професійній діяльності.

Ключові слова (Keywords): особистість; професійна деформація; ургентна адикція; адиктивна поведінка; самоменеджмент.

Вступ (Introduction)

Швидкість та інтенсифікація світових військово-політичних, соціально-економічних, науково-технічних, інформаційних процесів призводить до постійного ускладнення професійної діяльності фахівців, ставить вищі вимоги до здатності сучасної людини адаптуватися до нових реалій життя не лише на основі інтелектуальних, фізичних, але й, головним чином, – до психічних можливостей людини, що зумовлюється такими факторами: підвищенням інтелектуалізації праці; збільшенням ролі розумової діяльності, пов'язаної із завантаженням когнітивної сфери та психомоторики; формуванням моделі діяльності, в основу якої покладено необґрунтоване зростання кількості завдань з одночасною нестачею часу на їх виконання; значимістю та відповідальністю за прийняті рішення та результати діяльності; підвищенням вимог до самоосвіти, постійного вдосконалення професійної кваліфікації. Суттєві навантаження в умовах ускладнення та зростання кількості завдань, недостатності часу для їх виконання призводять до виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості – ургентної адикції, адиктивної поведінки, що викликає необхідність адекватного пошуку шляхів їх профілактики, зокрема, – інструментів самоменеджменту.

Ургентна адикція, адиктивна поведінка, самоменеджмент у професійній діяльності стали предметом досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців з проблем психології, фізіології, психіатрії, трансформації особистості як біологічної системи в таких напрямах:

– поняття та сутність ургентної адикції, (Tassi, 1993; Шибко, 2008; Михайлишин, Шмідзен, 2020);

– динаміка розвитку адикції (Бугайова, 2010; Змановська, Рибников, 2010);

– адиктивна поведінка (Максимова, 2002; Dennis L.Thombs, Cinthia J.Osborn, 2019; Психологія залежної поведінки, 2022);

– основні чинники адитивної поведінки, професійні адикції (Мудрик, 2016; Сідак, 2015);

– набуття навичок самоменеджменту як засобу профілактики ургентної адикції (Лукашевич, 2010; Бабчинська, Мідляр, 2016; Linman, 2016);

– трансформація особистості (як біологічної системи) в професійній діяльності під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників (Prikhodko, 2022).

Актуальність, значущість і доцільність дослідження за обраною тематикою на теперішній час визначається такими чинниками:

– складністю, динамізмом, напруженістю людської професійної діяльності;

– вимогами забезпечення високої якості підготовки фахівців, засвоєння ними нових підходів щодо самоуправління процесом неперервного розвитку (Стратегія розвитку вищої освіти в Україні, 2021);

– недостатньою розробленістю цієї проблеми у психології, психіатрії, фізіології, (Depression, 2007);

– потребою пошуку ефективних методик профілактики та психологічної реабілітації фахівців з певними видами залежностей;

– агресією РФ проти України та її наслідками для фахівців військової, оборонної та цивільної сфери (Стратегія воєнної безпеки України, 2021; Про основи національного спротиву, 2021).

Методологічна основа (Methodological Framework)

Методологічну основу дослідження складає система загальнонаукових методів, а саме: аналіз наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених-психологів, психіатрів, фізіологів, клініцистів з проблем ургентної адикції, адитивної поведінки, концепцій самоменеджменту; індукція, дедукція, синтез, порівняння – для узагальнення наукових джерел, щодо сутності психосоматичних і професійних деформацій особистості; системного підходу – для обґрунтування основних інструментів самоменеджменту, спрямованих на профілактику та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності.

Результати (Results)

Широке коло розуміння та трактування психологами, психіатрами, фізіологами, клініцистами понять "ургентна адикція", "адиктивна поведінка", свідчить про їх складність, системність і залежність від того, які семіотичні підходи при цьому стали предметом досліджень.

Ургентність у загальному розумінні означає терміновість, невідкладність; необхідність. Адикція (від лат. addictus – сліпо відданий; той, що потрапив у рабську залежність під впливом зовнішніх чи внутрішніх чинників різної природи. Адикція формує так звану адиктивну поведінку – поведінку, зумовлену бажанням людини "втекти" від реального життя шляхом зміни стану своєї свідомості.

Вперше поняття "ургентна адикція" було введено N. Tassi (1993). Дослідниця визначила: 1) основні характеристики, які властиві цій залежності: жорсткий моніторинг часу з боку адиктів; реалізація життя на "високій швидкості"; постійне прийняття всіх вимог, що пов’язані з роботою; відмова від особистого часу; нездатність радіти теперішньому моменту; емоційно негативне ставлення до майбутнього; 2) типологію ургентних адиктів: *перший тип* – плануючий ургентний адикт постійно зайнятий, переважно, плануванням своєї діяльності; він виявляє ознаки тривожності у ситуаціях необхідності змінити тактику реалізації поставленого завдання або у відносинах з людьми, змінити програму діяльності на етапі її реалізації; у ситуації, коли необхідно вирішити кілька завдань в обмежений проміжок часу, у людини з'являється страх не встигнути зробити те, що від неї вимагається; *другий тип* – "роботоголік" або не моделюючий; характерною ознакою прояви ургентної залежності в цієї групи є роботоголізм, під яким розуміється сильний потяг до роботи, постійне обдумування виникаючих проблем у процесі діяльності, дратівливість під час зайняття іншим видом діяльності; *третій тип* – "квапливий" або негнучкий; для нього характерна часта зміна цілей ще до початку діяльності, фантазування, невдалі прогнози щодо своїх дій; працівник більш схильний шукати подібну ситуацію з уже відомою програмою дій у попередньому досвіді, ніж експериментувати за нових обставин.

Подальші дослідження (Шибко, 2008; Михайлишин, Шмідзен, 2020) були спрямовані на визначення рис, характерних для ургентно залежної особистості:

– бажання тримати під контролем час і усвідомлення неможливості підпорядкувати собі хід подій;

– виконання професійних обов’язків на шкоду задоволенню потреб відпочинку та міжособистісних стосунків;

– прийняття абсолютно всіх вимог, що стосуються професійної діяльності;

– втрата здатності радіти життю в сьогоденні, зацикленість на завданнях майбутнього або невдачах у минулому;

– ігнорування минулого, витіснення в несвідоме емоційно насичених переживань;

– страх майбутнього;

– прагнення відкладати на майбутнє, реалізація своїх цілей і бажань у поєднання з почуттям того, що час минає.

З’ясуванню сутнісних особливостей, дефініцій понять "адикція", "залежність", "адитивна поведінка" присвячена низка досліджень ряду науковців.

В. Великий (2009) під адикціями розуміє будь-які нестримні потяги та захоплення, що виходять за межі норми, при яких об’єкт захоплення, чи певна діяльність стають визначальним чинником поведінки людини, при цьому витісняють частково чи повністю всі інші життєво важливі види діяльності [3].

На думку Л. Ільницкої (2008), адикцію сучасна наукова література визначає як пристрасть до якоїсь речовини або роду діяльності, яка включає безконтрольне прагнення

приймати цю речовину або практикувати вид діяльності для досягнення бажаного психічного ефекту.

Важливим є розуміння таких чинників:

– механізм перетворення активності особистості в її адитивну поведінку (Бугайова, 2010); дослідниця визначила такі умови: прагнення відійти від реальності за допомогою зміни психологічного стану без застосування хімічних речовин; активність повинна займати панівне становище в житті та свідомості індивіда; активність повинна шкодити соціальним зв'язкам та іншим життєво важливим сферам індивіда;

– динаміка формування та розвитку адикції особистості (Змановська, Рибников, 2010) за такими етапами: емоційний рівень; певна частота реалізації засобів адикції; при цьому простежується кореляція ритму адикції з життєвими труднощами і чим нижче поріг стійкості до фрустрацій, тим ритм вище; особистість поступово втрачає почуття реальності, стає байдужою до переживань оточуючих, здатність до емпатії і розуміння інших різко знижується; втрата особистістю власного внутрішнього світу, процес руйнації особистості; руйнація не тільки психіки особистості, а й її біологічних процесів, викликаючи виснаження всіх життєво важливих ресурсів, ураження органів і в цілому системи функціонування особистості.

З викладеного вбачається, що проблема адикції особистості має комплексний характер, включає біологічну, соціальну, економічну, психологічну, психоаналітичну та інші складові і проявляється в її діяльності у формі адитивної поведінки. Суть адитивної поведінки полягає в тому, що, прагнучи піти від реальності, адикт намагається штучним шляхом змінити свій психічний стан, і це дає йому ілюзію безпеки, відновлення емоційної рівноваги.

Аналіз досліджень (Максимова, 2002; Dennis L.Thombs, Cinthia J.Osborn, 2019; Психологія залежної поведінки, 2022) дозволяє дійти думки, що незалежно від виду залежності існують загальні ознаки адиктивної поведінки: стійке прагнення до зміни психофізичного стану; безперервний процес формування та розвитку адикції; циклічність узалежненої поведінки; закономірне виникнення особистісних змін і соціальної дезадаптації; формування адиктивної установки, тобто сукупності когнітивних, емоційних і поведінкових особливостей, які викликають адиктивне відношення до життя; надмірне емоційне відношення до об'єкту залежності; недовіра до спеціалістів, що намагаються здійснити медико-соціальну допомогу; перетворення об'єкту адикції в мету існування; заперечення залежності та її тяжкості.

Основним мотивом особистостей, схильних до адиктивних форм поведінки (Змановська, Рибников, 2010) є активна зміна їхнього незадовільного психічного стану, який розглядається ними найчастіше як "сірий", "нудний", "монотонний", "апатичний"; такій людині не вдається виявити в реальності будь-які сфери діяльності, здатні надовго привернути її увагу, порадувати або викликати іншу виражену емоційну реакцію; життя здається їй нецікавим в силу його буденності та одноманітності; вона не сприймає того, що вважається в суспільстві нормальним. необхідності що-небудь робити, займатися якою-небудь діяльністю, дотримуватися якихось прийнятих в сім'ї або суспільстві традицій і норм; можна говорити про те, що в індивіда з адиктивною націленістю поведінки значно знижена активність у повсякденному житті, наповненому вимогами та очікуваннями; при цьому адиктивна активність має вибірковий характер у тих сферах життя, які нехай тимчасово, але приносять людині задоволення і виривають її зі світу емоційної стагнації (бездушності), вона може проявляти незвичайну активність для досягнення мети.

Причинами адиктивної поведінки можуть бути такі: соціальна й професійна неспроможність, розбіжність між особистими планами й суб'єктивними-об'єктивними причинами, які ускладнюють їх реалізацію, наявність фінансових проблем, конфліктів в сімейній, інтимно-особистісній і побутовій сферах, падіння соціального престижу, проблеми з власною зовнішністю, пов'язані із процесом старіння, наявність егоцентричних установок.

До чинників залежної поведінки (Психологія залежної поведінки, 2022) відносяться такі:

– біологічні, до яких відносять спадковість, захворювання центральної нервової системи, кори великих півкуль головного мозку тощо;

– соціальні – чинники макро- і мікросередовища: вплив сім'ї, найближчого соціального оточення людини, традиції в суспільстві, культура, вплив засобів масової комунікації та ін.;

– психологічні – внутрішні конфлікти, невротичні тенденції, труднощі в комунікації та міжособистісній взаємодії, особливості Я-концепції, самооцінки, переживання стресів, травм.

Аналіз досліджень (Мудрик, 2016; Сідак, 2015) дозволяє виокремити такі особливості прояву адитивної поведінки:

– домінантність мотивів та установок особистості, спрямованих на задоволення патологічних потреб;

– слабкий спротив особистості до переживання фрустрації;

– готовність особи до протиправної поведінки заради задоволення потреб, від яких вона є залежною;

– прагнення до виходу за межі забороненого;

– низька стресостійкість;

– перфекціонізм у практичній діяльності;

– прагнення до авантюр;

– потяг до поведінки, яка є деструктивною для особи, якій ця поведінка характерна;

– неадекватність адаптивних стратегій;

– зовнішній локус контролю.

Інший аспект адитивної поведінки, що став предметом дослідження вчених-психологів, – це професійна деформація особистості. Професійна деформація – вид емоційно-когнітивного спотворення, що виникає під впливом професійної діяльності, і часто трактується вченими як прояв дезадаптації особистості фахівця (порушення здатності або повна нездатність пристосовуватися до умов середовища, до форм професійної діяльності внаслідок психосоматичних розладів.

Аналіз різних джерел щодо змісту поняття "професійна деформація", показав, що дослідники, котрі займаються вивченням цього феномену, не мають єдиного погляду на сутність цього явища, крім визнання того, що професійна деформація особистості виявляється у особистісних змінах, які відбуваються під впливом виконання професійної ролі.

Прояви професійної деформації можуть включати професійно зумовлені акцентуації, професійні стреси (дистреси), порушення соціальної взаємодії, нестабільність самооцінки, незадоволеність роботою, фізіологічний дискомфорт, порушення мотиваційної сфери, внутрішні конфлікти, підвищена ситуативна вивчена безпорадність, професійні страхи. Професійна деформація – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергійних та особистісних ресурсів людини, що працює. Виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної "розрядки" або звільнення від них (Білова, Коваль, Дорошенко, 2022).

Відтак професійні адикції в патологічній формі прояву, як свідчать реалії сьогодення, стають дедалі частішим явищем. Як відзначає С. Удовик (2002), в світі швидкими темпами зростає чисельність людей з психогенними порушеннями. Тому одними з найбільш важливих практичних завдань на теперішній час є збереження професійного здоров'я фахівця, профілактика професійних залежностей та формування гармонійно розвиненої особистості.

Ефективним засобом профілактики та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності дослідники вважають самоменеджмент.

Самоменеджмент – актуальний і перспективний напрям в науковому менеджменті. Це напрям в менеджменті виник завдяки потребам суспільства і покликаний підвищити ефективність діяльності людини, на основі досягнення його особистих і професійних цілей (Лукашевич, 2010). До основних причин виникнення самоменеджменту слід віднести такі: актуалізація значення управлінських навичок в професійній діяльності; пошук шляхів керування особистісним розвитком, подолання стресів, психосоматичних розладів; збереження та примноження набутого творчого потенціалу, лідерських якостей.

Самоменеджмент спрямований на максимальне використання фахівцем власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом з метою запобігання обставин, коли є

ризики дефіциту часу на виконання професійних обов'язків (завдань). Головна мета самоменеджменту – максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти собою (самоуправління, самовизначення) як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Важливими складовими процесу самоуправління є особисте зростання, інтелектуальний, професійний розвиток, підтримка психологічного та фізичного стану.

Базовим рівнем системи самоменеджменту є особиста ефективність, на основі якої здійснюється ефективне управління власними ресурсами: час, простір, комунікації, фінанси. Особиста ефективність або ефективна діяльність особи неможлива без досягнення певного рівня розвитку шляхом саморозвитку. Саморозвиток (індивідуальний розвиток) – процес, у рамках якого людина набуває здатність захищати себе, управляти поточними подіями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і радіти життю. Процес саморозвитку здійснюється шляхом подолання перешкод і розвитку особистих якостей, сприяючих досягненню поставлених цілей і завдань (воля, наполегливість, стресостійкість, уміння впливати на людей і т. ін.). У цьому процесі поєднуються наступні складові: особистий розвиток (особисте зростання; інтелектуальний розвиток; професійний (кваліфікаційний) розвиток; підтримка психологічного, фізичного стану (Бабчинська, Мідляр, 2016; Linman, 2016).

Основні теоретичні концепції самоменеджменту як ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою для реалізації визначених цілей:

– ідея економії власного часу (Л. Зайверт);

– ідея подолання власних обмежень (М. Вудкок і Д.Френсіс);

– підвищення особистої культури ділового життя (А. Хроленко);

– ідея досягнення особистого професійного успіху (Бербель і Х. Швальбе).

Для нашого дослідження важлива концепція Л. Зайверта, як найбільш раціональна й універсальна, тому що вона містить у собі найбільш важливі моменти з інших концепцій і одночасно спрямована на формування та розвиток навичок, якостей управління часом у професійній діяльності для запобігання різних залежностей. В концепції Л. Зайверта самоменеджмент являє собою послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час, тобто по своїй суті це time management. Дослідник визначає такі переваги самоменеджменту (Зайверт, 2015): виконання роботи з меншими витратами; найкраща організація праці; найкращі результати праці; менше поспіху та стресу; більше задоволення від роботи; велика мотивація праці; зростання кваліфікації; найменша завантаженість роботою; менше помилок під час виконання своїх функцій; досягнення професійних та життєвих цілей найкоротшим шляхом.

В концепції самоменеджменту визначальним чинником є час в контексті оптимізації самоуправлінської діяльності; усунення чи зменшення впливу стресорів; прогнозування негативного впливу стресорів; врахування динаміки уникнення впливу стресорів залежно від екстремальних умов; формалізація (планування) заходів і прийняття відповідних рішень; використання власного та колективного досвіду; врахування важливості матеріально-технічних та інших ресурсів; внутрішня та зовнішня мотивація особистості.

Аналіз досліджень (Зайверт, 2010; Сакун, Аветісян, Калугина, 2012; Штепа, 2009) та інші узагальнення дозволяють визначити та обґрунтувати основні чинники, що сприяють оптимізаціїї професійної діяльність в просторі та часі з метою профілактики та зменшення впливу ургентної адикції.

Визначення причин, що можуть призвести до непродуктивних втрат часу в процесі професійної діяльності та сприяти психосоматичним розладам:

– нечітка постановка мети;

– відсутність пріоритетів у виконання завдань;

– спроба забагато зробити за один раз;

– відсутність повного уявлення про перспективні завдання та шляхи їх вирішення;

– нераціональне планування робочого дня;

– особиста неорганізованість;
– надмірна педантичність;
– недостатня мотивація (індиферентне відношення до роботи);
– невпорядкованість службового інструментарію та бази даних за функціональними обов'язками;
– недоліки щодо розподілу обов'язків;
.– нездатність сказати „ні", коли це відволікає від роботи;
– відсутність самодисципліни;
– невміння довести справу до кінця;
– затяжні наради, зустрічі;
– недостатня підготовка до розмов і обговорень;
– відсутність ефективних засобів комунікації;
– зайва комунікабельність;
– надмірність ділових записів;
– синдром "відкладення";
– поспіх, нетерпіння;
– невміння зосереджуватись, долати стрес;
– недостатній контроль, самоконтроль.

До основних причин професійного стресу слід віднести такі: 1) стреси, пов'язані зі змістом роботи: збереження тривалої концентрації уваги, монотонність, одноманітність, дуже складні завдання, фізичні зусилля на межі можливостей організму, необхідність виконання значної кількості завдань, неочікуване навантаження новими завданнями тощо. 2) стрес від організації праці: занадто швидкий темп роботи, жорсткий розклад виконання завдань, ненормований час роботи, постійний поспіх, цейтнот часу, конфлікти в колективі; 3) стрес, пов'язаний із виконанням певної професійної діяльності: відсутність контролю за роботою або занадто велика відповідальність в організації, матеріальний ризик, моральні проблеми, ризик для здоров'я та психіки.

Функції самоменеджменту.

1. Постановка мети (аналіз та формування особистих цілей).

Постановка мети вимагає вираження у вигляді чітких намірів і в точних формулюваннях явних і прихованих потреб, інтересів, бажань чи завдань, а також орієнтації дій та вчинків на визначені цілі та їх виконання. Кожна мета має сенс лише тоді, коли встановлені терміни її втілення та сформульовані бажані результати.

2. Планування (розробка планів та альтернативних варіантів своєї діяльності).

Планування покликане забезпечити оптимальне використання, ймовірно, найцінніш ого надбання – часу, а саме: а) або існуючий час використати для плідної та успішної професійної діяльності (максимальний критерій); б) або досягти поставленої мети з можливо меншою витратою часу (мінімальний критерій). Чим краще буде розподілено (сплановано) час, тим ефективніше буде його використано в особистих психологічних та професійних інтересах. Планування як складова частина завдань і правил самоменеджменту означає підготовку до реалізації цілей і структурування (упорядкування) часу.

Складання плану, тісно пов'язано з проблематикою та завданнями, що підлягають виконанню, як правило, в межах робочого часу з урахуванням компетентності, фізичних та психологічних можливостей особистості. Встановлення часових меж, які потрібні для досягнення особистих і професійних цілей, дає відчуття впевненості щодо доцільності виконання та пріоритетності поставлених завдань на довгострокові, середньострокові, місячні та денні цілі.

Переваги планування виявляються в таких сферах самоменеджменту, як досягнення цілей, виграш у часі, доступність для огляду, установлення пріоритетів, термінів, резервів часу, підвищення ефективності, перерозподіл завдань, уникнення чи зменшення впливу стресорів.

3. Прийняття рішень щодо отриманих завдань.

Прийняття рішень передбачає вибір першочергових завдань, тобто встановлення пріоритетів в їх виконанні, що не передбачає розпорошення сил і часу на окремі, часто не суттєві проблеми.

Переваги в роботі над виконанням пріоритетних завдань:

– відпрацювання дійсно важливих і необхідних завдань;

– вирішення питань відповідно до їхньої невідкладності;

– концентрація уваги на виконанні тільки однієї задачі;

– виконання задачі у встановлені терміни в межах запланованого часу;

– найкращим способом досягати поставлених цілей у обставинах, що склалися;

– виключення завдань, які можуть бути виконані іншими;

– не залишати невиконаними завдання, які відповідають потенційним можливостям;

– відчуття задоволеності від виконаного завдання у встановлені терміни;

– уникнення стресових перевантажень.

4. Реалізація та організація (складання розпорядку дня та організація особистого робочого процесу з метою реалізації поставлених задач).

Функція "реалізація та організації" у самоменеджменті передбачає складання розпорядку дня та організацію особистого трудового процесу з метою виконання поставлених завдань, досягнення мети. Л. Скібицька та О. Скібицький (2007) визначили правила організації діяльності, які дозволяють підвищити ефективність самоменеджменту: а) не братися за безліч справ протягом одного дня; б) на поточний день планувати 2–3 першочергових і 4–5 менш важливих справи, а закінчувати більш простими й приємними; в) щодня залишати часовий запас 20–30% для непередбачених заздалегідь справ, адже гарна організація праці – запорука успіху фахівця у боротьбі за час. Це дозволить стати організованим і зберегти цю якість назавжди. Окрім цього, дослідники звертають увагу на те, що ефективне використання робочого часу керівників неможливе без застосування науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку. До основних форм оптимального прояву самоорганізації в робочому середовищі відносять культуру співбесід, нарад, телефонних розмов, взаємин, роботи з інформацією. Досить важливим завданням є оволодіння методами подолання факторів неефективного використання часу.

5. Контроль (самоконтроль і контроль підсумків).

Функція контролю (самоконтролю) допомагає поліпшенню, а в ідеальному випадку – оптимізації трудового процесу. Всі перераховані вище функції самоменеджменту будуть не настільки ефективними, якщо не буде проводитися відповідний контроль. Це стосується не тільки контролю за результатом, а й контролю за процесом, причому останній слід здійснювати особливо уважно. Контроль (самоконтроль) мають виявляти резерви ефективності, спонукати до здійснення коригувальних дій.

6. Іінформація та комунікації.

Інформація та комунікації є найважливішою функцією будь-якого процесу управління, суспільних відносин, соціальної системи, професійних людських відносин. Навколо цієї функції певною мірою "обертаються" інші функції, оскільки комунікації як обмін інформацією необхідні у всіх фазах процесу самоменеджменту.

Інформаційна складова передбачає пошук і аналіз інформації щодо основних сторін людської діяльності, а саме: професійна, організаційна, матеріально-побутова, соціально-психологічна. Обробка інформації має бути впорядкована та систематизована, орієнтована на досягнення визначених цілей.

Комунікаційна складова реалізується через установлення особистих зв’язків з членами колективів різного функціонального призначення.

Слід відзначити низку обмежень, що мають негативно впливати на реалізацію функцій самоменеджменту в процесі професійної діяльності та тим самим знижувати ефективність профілактики ургентної адикції та адиктивної поведінки:

– невміння чітко та поетапно ставити цілі та досягати їх, долати слабкості, проявляти волю та наполегливість;

– відсутність навичок самоуправлінської діяльності у плануванні та організації професійної діяльності;

– невиразність мотиваційної сфери особистості та особистісних цінностей;

– недостатність навичок у ефективному та наполегливому оволодінні професією, самостійним здобуттям знань;

– слабка розвиненість лідерських, креативних та комунікативних якостей;

– недостатня рефлексивність, відсутність розвинених схильностей до практичної реалізації особистісного внутрішнього та зовнішнього діалогу.

Обговорення (Discussions)

Динамічний розвиток практично всіх компонентів сучасних суспільств є наслідком взаємопов'язаної дії та взаємодії таких систем: "людина-людина"; "людина-колектив", "людина-суспільство". Трансформаційні процеси, які при цьому мають місце, відбуваються під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників різної природи (Prikhodko, 2022). Для суспільств зазначені процеси характеризуються такими проявами як розвиток, застій, занепад. Людина в таких взаємопов'язаних обставинах зазнає психологічних структурних змін в напрямах: інтелектуального, творчого розвитку; деградації, професійної деформації. Людський чинник (розвиток людського капіталу) в наведених вище системах є а) важливим пріоритетом національних інтересів України та забезпечення національної безпеки (Стратегія воєнної безпеки України, 2021; Про основи національного спротиву, 2021); б) визначальним, оскільки впливає на професійну діяльність фахівців у різних ієрархічних функціональних рівнях соціуму. Постійне ускладнення професійної діяльності фахівців, зростання кількості завдань в умовах недостатності часу для їх виконання виснажує не лише інтелектуальні та фізичні можливості людини, а й головним чином – психологічні, що в кінцевому рахунку призводить до виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості, зокрема, ургентної адикції, адиктивної поведінки, спонукає до пошуку ефективних механізмів їх профілактики чи зменшення впливу. Процес набуття стану залежності, як показує практика, може наступити несподівано. У разі успішних результатів у професійній діяльності людина відчуває себе повною сил, енергії та ентузіазму: у неї з'являється повне відчуття того, що вона зможе впоратися з будь-яким завданням, витрачаючи весь свій час, нерідко не нормований, на виконання поставлених завдань, нехтуючи відпочинком, раціональним плануванням часу, що в кінцевому рахунку може призвести до системних негативних наслідків.

Аналіз та узагальнення поглядів на поняття та сутність ургентної адикції, динаміку її розвитку (Бугайова, 2010; Михайлишин, Шмідзен, 2020; Tassi, 1993 та ін.), на адитивну поведінку та її основні чинники (Максимова, 2002; Сідак; Dennis L.Thombs, Cinthia J.Osborn, 2019) свідчить, що проблема адикції особистості має комплексний характер, включає біологічну, економічну, психологічну, психоаналітичну складові і проявляється в діяльності людини у формі адитивної поведінки, яка, у свою чергу, полягає в тому, що, прагнучи уникнути реальності, адикт намагається змінити свій психічний стан шляхом і це дає йому ілюзію безпеки, відновлення емоційної рівноваги.

Дослідники (Бугайова, 2010; Змановська, Рибников, 2010) наголошують на важливості розуміння таких чинників як механізм перетворення активності особистості в її адитивну поведінку (прагнення відійти від реальності за допомогою зміни психологічного стану без застосування хімічних речовин тощо); формування та розвиток адикції особистості (емоційний рівень; певна частота реалізації засобів адикції, втрата особистістю власного внутрішнього світу, процес руйнації особистості тощо).

Ефективним засобом профілактики та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності дослідники вважають самоменеджмент, спрямований на збереження професійного здоров'я фахівця, на профілактику професійних залежностей шляхом актуалізації значення управлінських навичок в професійній діяльності; пошуку шляхів керування особистісним розвитком, подолання стресів, психосоматичних розладів; збереження та примноження набутого творчого потенціалу, лідерських якостей (Лукашевич,

2010). Самоменеджмент дозволяє максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти собою (самоуправління, самовизначення) як у професійній діяльності, так і в особистому житті (особисте зростання, інтелектуальний, професійний розвиток, підтримка психологічного та фізичного стану).

Кожна з наведених в дослідженні теоретичних концепцій самоменеджменту разом з методиками їхньої реалізації може використовуватися для самооцінки та саморозвитку професійних якостей, для підвищення свого ділового потенціалу, профілактики чи зменшення впливу ургентної адикції. Водночас, всі наведені концепції мають певні недоліки, а саме:

– досить трудомісткі, займають багато часу;

– результати роботи особистості над собою за запропонованими рекомендаціями залежать від застосовуваних при цьому підходів, оскільки немає універсальних методик для використання в повсякденній діяльності.

В нашому дослідження обрано концепцію Л. Зайверта (2015), де самоменеджмент являє собою послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально використовувати свій час, самим сприяти запобіганню психосоматичних розладів, тобто їх профілактиці.

Викладене значною мірою є актуальним для військовослужбовців Збройних Сил України, особливо в теперішній час агресії РФ проти України:

– військово-професійна діяльність становить значну частину життя військовослужбовця;

– надмірність фізичних та психологічних навантажень в умовах ведення бойових дій;

– імовірність виконання завдань, що раптово виникають в умовах обмеженого часу ;

– нерегламентованість робочого часу;

– стресогенність, сувора регламентованість професійної діяльності: специфіка соціальних норм, чітко визначений режим життя, нормативне регулювання взаємовідносин, жорстка централізація керівництва, сувора дисципліна, чітка регламентація внутрішнього порядку, дій особового складу;

– гострота потреби вдосконалення комплексу заходів щодо забезпечення умов сприяння запобіганню ургентної адикції, підтримці психічного здоров'я військовослужбовців на рівні, що дозволяє мінімізувати плинність кадрів та підтримку необхідного рівня боєздатності підрозділів і частин у мирний та воєнний час.

На основі аналізу досліджень (Зайверт, 2010; Сакун, Аветісян, Калугина, 2012; Штепа, 2009) та авторських узагальнень визначено та обґрунтувано основні чинники, що сприяють оптимізаціїї професійної діяльність в просторі та часі з метою профілактики та зменшення впливу ургентної адикції:

– причини що можуть призвести до непродуктивних втрат часу в процесі професійної діяльності та сприяти психосоматичним розладам;

– причини професійного стресу: 1) зміст роботи, збереження тривалої концентрації уваги, дуже складні завдання, фізичні зусилля на межі можливостей організму тощо; 2) необхідність виконання значної кількості завдань, неочікуване навантаження новими завданнями тощо: 3) організація праці: занадто швидкий темп роботи, жорсткий розклад виконання завдань, ненормований час роботи тощо; 4) постійний поспіх, цейтнот часу, конфлікти в колективі тощо; 5) виконання певної професійної діяльності: відсутність контролю за роботою або занадто велика відповідальність в організації, матеріальний ризик, моральні проблеми, ризик для здоров'я та психіки;

– функції самоменеджменту: 1) постановка мети (аналіз та формування особистих цілей); 2) планування (розробка планів та альтернативних варіантів своєї діяльності); 3) прийняття рішень щодо отриманих завдань; 4) реалізація та організація (складання розпорядку дня та організація особистого робочого процесу з метою реалізації поставлених задач); 5) контроль (самоконтроль і контроль підсумків); 6) іінформація та комунікації;

– обмеження, що мають негативно впливати на реалізацію функцій самоменеджменту в процесі професійної діяльності та тим самим знижувати ефективність профілактики ургентної адикції та адиктивної поведінки.

Слід відзначити практичну значимість самоменеджменту у професійній діяльності як засобу профілактики та зменшення впливу ургентної адикції:

– дає цілісне уявлення про сутність самоменеджменту, починаючи від його визначення, через виділення цілей, функцій, техніки;

– націлює на індивідуальну управлінську діяльність в кожному з основних складових елементів самоменеджменту;

– орієнтує на самооцінку потенціалу особистості в кожній з функцій, дозволяє порівняти результат з необхідною нормою, рекомендує, як практично поліпшити результат;

спрямовує особистість на самонавчання, раціональне, планове використання часу;

надає впевненості в професійній діяльності з одночасним зменшенням загрози стресів.

Висновки (Conclusion)

Професійна діяльність фахівців в умовах стрімкого розвитку фундаментальних знань і технологій характеризується значною інтенсивністю праці. Інтелектуальні та фізичні навантаження, несприятливі впливи інформаційних, соціально-економічних, комунікативних, стресових чинників, призводить до зниження продуктивності праці, виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості – ургентної адикції, адикції, адиктивної поведінки.

Ургентна адикція, адитивна поведінка виникають як результат складної взаємодії спадкових, біохімічних, соціальних та індивідуально-психологічних факторів, а саме: зовнішні умови фізичного середовища; зовнішні соціальні умови; внутрішні спадково-біологічні, психофізіологічні та індивідуально-типологічні передумови; внутрішні особистісні причини та механізми залежної поведінки.

Ефективним засобом профілактики та зменшення впливу ургентної адикції в професійній діяльності дослідники вважають самоменеджмент, сутність якого розглядається як: а) наука про самоуправління і самоорганізацію особистості; б) здатність фахівця планувати різновиди своєї діяльності; в) управління власними ресурсами задля досягнення успіху в професійній діяльності; г) стратегія побудови професійної кар'єри; д) активність особистості, орієнтовану на саморозвиток та управління власним професійним зростанням, психосоматичним станом, подоланням впливу стресогенних чинників тощо. Відтак, сутність поняття самоменеджменту охоплює низку категорій, пов'язаних з проблемою самореалізації особистості: самоорганізації, самопізнання, самовдосконалення, самоконтролю, оптимального використання власних можливостей, ресурсів і часу для досягнення успіху та психосоматичної стабільності.

Рекомендації (Recommendations)

Наведені у дослідженні результати щодо ургентної адикції, адитивної поведінки, самоменеджменту мають науково-практичну спрямованість і можуть бути корисними для фахівців з будь-якої сфери професійної діяльності.

Використані джерела (References)

1. Babchynska, O. I., & Midliar, A. K. (2016). Self-management as a component of personnel professional development. *Effective economy, 9.* http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151.
2. Bilova, M. Ye., Koval, H. S., & Doroshenko, K. Yu. (2022). Psychological phenomenon of personality professional deformation: theoretical aspect. *Habitus, 41,* 114–118.
3. Buhaiova, N. M. (2010). Addictions development's psychological regularities in ontogeny. *General and Pedagogical Psychology Problems*, т. XII, ч. 4, 48–56.

4. Velykyi, V. M. (2009). The essence and prevention of gambling addiction. *Social work in Ukraine: theory and practice, 5*, 134–137.
5. Seiwert, L. (2015). Your time is in your hands. *Electronic library RoyalLib.Com*, 2010–2020. https://royallib.com/read/zayvert_lotar/vashe_vremya_v_vas hih_rukah.html#0.
6. Zmanovska, Ye. V., & Rybnikov, V. Yu. *Deviant behavior of the personality and the group*. Logos.
7. Ilnytska, L. A. (2008). Psychological features of the Internet-dependent young men's personality. *Social work in Ukraine: theory and practice, 5*, 124–137.
8. Lukashevych, M. P. (2002). *Self-management theory and practice*. IAPM.
9. Maksymova, N. Yu. (2002). *Addictive behaviour psychology*. Kyiv University.
10. Mykhailyshyn, U. B., & Shmidzen, I. Yu. Theoretical analysis of an urgency addiction formation psychological features. *Journal of Social Sciences, Nursing, Public health and Education, 1–2*, vol. 1, 139–144.
11. Mudryk, A. B. (2016). To the issue of personality's professional addictions. *Psychological perspectives, 27*, 113–125.
12. About national resistance foundations. Law of Ukraine dated 16.07.2021, No. 1702-IX. *Verkhovna Rada Bulletin*, 2021, No. 41. Art. 339 (with amendments made in accordance with the Laws of Ukraine 2022–2023).
13. *Addictive behaviour psychology: a textbook*. (2022). National University named after Lesia Ukrainka.
14. Sakun, A. A., Avetisian, K. P., & Kaluhyna, N. A. (2012). *Self-management: a textbook for bachelors.* ONAC named after A.S. Popov.
15. Sidak, L. M. (2015). Addiction as a form of personality's spiritual being destruction. National University of Ukraine "Law Academy of Ukraine named after Yaroslav the Wise". *Philosophy, Law Philosophy, Political Science, Sociology*, *4*, 46–55.
16. Skibitska, L. I., & Skibitskyi, O. M. (2007). *Management*. Centre for Educational Literature.
17. President of Ukraine. (2021). *About the Military Security Strategy of Ukraine. Decree of the President* (121/2021). https://www.president.gov.ua/documents/1212021-37661.
18. *Strategy for the Higher Education Development in Ukraine for 2021–2031.* http://www.reform.org.ua/proj_edu_strategy_2021-2031.pdf.
19. Udovyk, S. L. (2002). *Globalisation: semiotic approaches*. Vakler.
20. Shibko, O. L. (2006). *Urgency addiction as a personality addictive behaviour form*. http://elibrary.miu.by/journalsl/item.pj/issue.11/article.12.html.
21. Shtepa, O. S. (2009). *Self-management: definition and diagnosis.* http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/journals/2009/NiO_ 8_2009/3_rozdil/Shtepa.htm.
22. Dennis, L. Thombs, & Cinthia, J. Osborn. (2019). Introduction to Addictive Behaviors. *The Gulford Press.*
23. Depression. The Columbia Electronic Encyclopedia. (2007). *Columbia University Press*.
24. Linman, D. (2016). *Self-Management Skills for Employees, or How to Be a Productive Employee.* http://www.mymanagementguide.com/self-management-skills-for-employees-or-how-to-be-a-productive-employee. Title from the screen.
25. Prikhodko, Yu. I. (2022). Fundamentals of theory and methodology for the study of the transformation of systems of various origins. *Social Development and Security*, *12* (1), 81–94.
26. Tassi, N. (1993). *Urgency Addiction.* A Signet Book.