

**УДК 159.9**

**Яковлев Борис Петрович**

доктор психологических наук, профессор,

БУ ВО ХМАО-ЮГРЫ

«Сургутский государственный университет»

[boris\\_yakovlev@mail.ru](mailto:boris_yakovlev@mail.ru)

**Охрименко Ирина Борисовна**

кандидат педагогических наук, доцент, председатель

профсоюзного комитета,

БУ ВО ХМАО-ЮГРЫ

«Сургутский государственный университет»

[ohrimenko\\_ib@surgu.ru](mailto:ohrimenko_ib@surgu.ru)

**Boris P. Yakovlev**

Professor of Department of Teacher training,

Doctor of Psychology Surgut State University

[boris\\_yakovlev@mail.ru](mailto:boris_yakovlev@mail.ru)

**Irina B. Okhrimenko**

Associate Professor of Department of Teacher training,

Chairman of Union, Candidate of Education

Surgut State University

[ohrimenko\\_ib@surgu.ru](mailto:ohrimenko_ib@surgu.ru)

### **Психическая нагрузка и её составляющие в деятельности общественного лидера**

### **Mental work load and its components in the activities of a community or trade union leader**

***Аннотация.** Общественный или профсоюзный лидер вынужден действовать на оппозиционном поле, постоянно находясь в зоне конфликтного соперничества с работодателем, административным аппаратом, органами государственной власти, и здесь большую роль играет толерантность, устойчивость лидера к воздействию психической нагрузки.*

***Ключевые слова:** профсоюз, психическая нагрузка, лидер, эмоциональная компетентность, эмоциональный интеллект, эмоциональная устойчивость.*

***Annotation.** A community or trade union leader is forced to act on the opposition field constantly being in a zone of conflict rivalry with the employer, the administrative apparatus, government bodies, and here tolerance plays a major role, the resistance of the leader to mental stress.*

***Keywords:** trade union, mental load, leader, emotional competence, emotional intelligence, emotional stability.*

В современных условиях реформирования общества вокруг профсоюзов, их роли и значимости идет много дискуссий и споров. Нужны ли профсоюзы вообще и справляются ли они с той ролью, которая им отводится в сегодняшних реалиях санкций, партийных оппозиций и т.п.? Профсоюзная работа имеет свою специфику. Именно профсоюзная работа, как никакая другая, деятельность которой зависит не только от политических, социально-экономических, правовых факторов, но и от личностных особенностей, качеств самого руководителя профсоюзной организации, не важно какого уровня. Ему приходится действовать в экстремальных, трудных ситуациях ответственности, неопределенности, эмоциональной напряженности, фрустрации, кризиса. Способности и талант руководителя в общении с людьми опирается на социально-психологические качества и свойства. Поэтому профсоюзный руководитель должен быть формальным и неформальным лидером – это субъект, за которым некая общественная организация (группа, сообщество, команда, коллектив) признаёт право на принятие решений, наиболее важных и лично значимых, с точки зрения определённой общности. Доверие и любовь масс к своему лидеру здесь играют большую роль. Признание его высоких достоинств, заслуг и полномочий, признание в необходимости, правильности и результативности его действий в достижении целей – это и есть доверие. Причем, не путем своего официального положения, а используя лишь свои способности и авторитет. Именно личное согласие с авторитетом лидера, готовность действовать в соответствии с его установками, планами помогает людям чувствовать удовлетворение от лидерских решений поставленных задач. Только на основе доверия при отсутствии средств принуждения люди могут идти за своим лидером. И доверие означает, что люди находятся в духовном согласии и единении со своим лидером. Следует отметить, что в рамках лично-ситуативной концепции находится наиболее распространенная теория «кредита доверия (idiosyncrasycredit (англ. «idiosyncrasy» – черта характера, особенность стиля)) Е. Холландера [21]. Данная теория основана на социометрическом методе Я. Морено и Х. Дженнингса. Здесь степень свободы действий лидера рассматривается как предоставление ему определенной группой права на нестандартное поведение, которое создает предпосылки для перехода на более высокий уровень функционирования и несет в себе элементы инновационности. Лидеру, особенно, профсоюзному, для того чтобы иметь такое право, необходимо олицетворять корпоративные моральные добродетели и обладать компетенциями, необходимыми для решения существующих и прогнозируемых задач. При этом, изменение его модели поведения и установок в соответствии с первоначальным, может варьироваться : иногда профсоюзному лидеру приходится действовать вопреки внутригрупповым нормам, а иногда приспосабливаться к ним. Предоставленный лидеру кредит доверия, может быть, как пополнен им, так и использован. Когда он соответствует ролевым ожиданиям членов группы,

то доверие возрастает, а когда является ситуативно бездейственным или некомпетентным руководителем – падает. В зависимости от результатов совместной деятельности, в процессе которой происходит накопление, как положительных, так и отрицательных впечатлений по отношению к профсоюзному лидеру межличностная оценка может меняться. Выдается кредит доверия не только профсоюзному лидеру, но и всем членам группы (профкома) в зависимости от их вклада в достижение общегрупповых целей, и, соответственно, может привести к изменению ролей.

В условиях реформирования системы образования профсоюзный лидер подвергается давлению предельных психических нагрузок. Проблема психической нагрузки, а также ее регуляция для сохранения здорового социально-психологического микроклимата в научном, преподавательском коллективе, принадлежит к важным направлениям экспериментального, теоретического и прикладного исследований в системе «человек-человек».

Поэтому, помимо опыта и способности профсоюзные лидеры должны еще обладать особой психической устойчивостью, убежденностью в правоте своего дела, развитой социальной мотивацией, умением выходить из стрессовых ситуаций, а также способностью переносить большие психические нагрузки.

Под психической нагрузкой мы понимаем произвольный процесс взаимодействия (взаимопроникновения) между внешними факторами, условиями (средовыми, деятельностными, ситуационными), объективными нагрузочными требованиями и внутренними условиями (функциями, состояниями, свойствами), т.е. субъективными реакциями, которые мобилизуют или побуждают личность человека к определенной активности [17].

Анализируя психическую нагрузку, следует учитывать, что основным способом существования психического (по С. Л. Рубинштейну) является процесс, изначально включенный в непрерывное взаимодействие человека с миром, и это в большинстве своем не внешне наблюдаемая, а внутренне скрытая форма произвольной и непроизвольной активности сознания и в целом личности [13].

В ходе исследования представленной проблемы сделано предположение, что при условии наличия проблемы, которую должна решить группа; состава группы и личностных качеств руководителя будет возникать лидерство. Психологи, в свою очередь, рассматривают лидерство, как результат взаимодействия членов малой группы в конкретный временной промежуток, на который влияет, не только наличие тех или иных качеств, или их совокупность у ее членов, но и их проявление в конкретной ситуации. Возможно взаимное влияние имеющихся качеств и конкретной ситуации [1;3; 5;18].

Нами было проведено анкетирование в образовательной организации Сургутский государственный университет на этапе констатирующего эксперимент, в котором приняло участие 153 чел. в рамках подготовки к

отчетно-перевыборному собранию. Среди предъявленных вопросов был задан вопрос об оценке деятельности профсоюзного лидера в организации. Кроме этого необходимо было написать: Ф.И.О. профсоюзного лидера, как часто члены посещают мероприятия с участием лидера и дать оценку его деятельности. Согласно полученным результатам анкетирования, на вопрос о знании Ф.И.О. лидера 96 чел. (62,7%) ответило правильно; на второй вопрос о том, как часто они посещают мероприятия с участием профсоюзного лидера - «ни разу» ответило 78 чел. (50,9%) и «1 раз в год»- 52чел.(35,35%), «2 и более раз», составило 23чел. (15%). Средняя оценка деятельности профсоюзного лидера составила по 5 бальной шкале – 3,8 балла. Результаты говорят о накоплении положительных впечатлений относительно деятельности профсоюзного лидера.

Если следовать теории, что человек является сложным мотивационным организмом, а любая организованная группа людей, может и должна быть управляемой, то существующий конфликт между субъективным желанием к самоуправлению и характерным для организации процессом структурирования ролей может быть преодолен, благодаря использованию ситуативно целесообразных методов лидерского влияния. В таком случае, на выбор методов также будет влиять личное восприятие профсоюзным деятелем членов своей группы (профкома). Предполагается, что профсоюзный лидер постоянно находится перед выбором: быть ориентированным на задачи и регулировать взаимоотношения между людьми. Это усугубляется еще и тем, что профсоюзный лидер общается с представителями администрации на разном уровне и членами своего коллектива, чьим представителем он является. Работа лидера, согласно Р. Блейку и Дж. Мутону, может считаться эффективной, когда члены группы, в нашем случае профкома, решают общие задачи, получая при этом желаемое вознаграждение, природа которого может быть разного характера. Данные лидеры, как правило, проявляют успехи, как в достижении организационных целей, так и в развитии личностных качеств членов группы [19].

Придерживаясь мнения о том, что профсоюзный лидер обладает способностью структурировать деятельность группы так, чтобы каждый из ее членов мог, достигнув собственных целей, сделать посильный вклад в реализацию общих целей, то критерием эффективного лидерства будет максимально возможное наделение членов профкома корпоративной властью и привлечение к принятию решений. Помня о том, что профсоюзному лидеру выдан «кредит доверия» и члены коллектива обращаются к нему с просьбой решения большого количества социальных (особо сложных) проблем, то на его долю выпадает предельная психическая нагрузка. Это разного рода стрессы: физиологический, психологический, эмоциональный, информационный, профессиональный. Профессиональный стресс – феномен, который проявляется в физических и психических реакциях на напряженные ситуации в профессиональной деятельности лидера. [20]

Среди наиболее стрессогенных профессиональных требований в профессиях типа «человек – человек», в рамках психической нагрузки лидера В. А. Абабков и М. Перре выделяют такие факторы, как:

- долгосрочное и интенсивное общение;
- недостаточную профессиональную подготовку;
- эмоциональные взаимоотношения с коллегами;
- изоляцию от поддержки коллег;
- профессиональную ответственность;
- недостаточное моральное и материальное стимулирование;
- невозможность или неспособность помочь или действовать эффективно. [1]

К основным стрессорам управленческой деятельности в рамках психической нагрузки лидера Л. Попова, И. Соколов относят такие факторы как:

- информационные нагрузки;
- информационную неопределенность;
- межличностные конфликты; внутриличностные конфликты (выполнение двух и больше функциональных ролей одновременно);
- расхождение требований, которые выдвигаются различными ролями;
- полифокусность управленческой деятельности. [19]

В нашем случае, все эти факторы, в той или иной степени воздействуют на профсоюзного лидера в ходе профессиональной деятельности. Таким образом, в современных условиях выдвигается важнейшее требование к профсоюзному лидеру – быть эмоционально устойчивым, социально толерантным, обладающим эмоциональным и социальным интеллектом, в интегральном понимании - эмоционально компетентным [2;5;7;8;10].

Решение развивать и формировать эмоциональную компетентность — важная задача, особенно, когда вы постоянно сталкиваетесь с определенными проблемами и конфликтными ситуациями в групповом взаимодействии работников и администрации. Способность противостоять предельным психическим нагрузкам, отбросив привычные шаблоны и творчески выполнять коллективные запросы, лидеру требуется высокий уровень развитости эмоциональной компетентности.

В широком смысле, под эмоциональной компетентностью понимается особое личностное образование, детерминирующее эффективность межличностного взаимодействия. В более узком понимании, эмоциональная компетентность – это интегративное личностное свойство, отражающее предрасположенность человека к поддержанию эмоциональной регуляции и саморегуляции, включающее такие базовые компоненты как, эмоциональный интеллект и эмоциональную устойчивость [4;11;14;16;17; 18].

Умение профсоюзного лидера создать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, заинтересовать коллег, применять определенные мотивационные и управленческие методы, показать свои

лидерские способности, уметь общаться и решать конфликтные ситуации является основополагающими компетенциями для лидера. Это зависит не столько от стиля руководства и влияет на эффективность деятельности, но в первую очередь, от личностных качеств самого лидера и его компетенций, от умения противостоять влиянию психических нагрузок, обладать хорошим физическим и психическим здоровьем. Сегодня профсоюз – это единственная общественная организация, которая является демократическим инструментом защиты интересов трудящихся. В отличие от политических партий, проявляющих себя в качестве поборников социальной справедливости, особенно в период предвыборных кампаний, профсоюзы живут заботами трудящихся изо дня в день, из года в год, помогая людям. Этот фактор и является залогом их долголетия. Играть роль "вечной оппозиции" - тяжкий психологический груз, особенно для тех людей, которые не имеют внутренних личностных установок. Психологические трудности возникают, пожалуй, у всех профлидеров и в связи с тем, что они не имеют той необходимой поддержки и защиты со стороны людей, чьи интересы они защищают, кто их избрал и делегировал на эти полномочия.

#### **Литература:**

1. Абабков В. А. *Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии* / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Андреева, И. Н. *Развитие эмоциональной компетентности педагогов Текст.* / И. Н. Андреева // *Психология образования сегодня: Теория и практика: материалы Междунар. практ. конф.* — Минск, 2003. — С. 166-168.
3. Анисимов, О. С. *Основы общей и управленческой акмеологии Текст.* : учеб. пособие / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. — М.; Новгород, 1995.- 272 с.
4. Вагин, И. *Как стать миллиардером. Практический коучинг Текст.* / И. Вагин, П. Рипинская. М.: АСТ, Астрель, 2004. - 304 с.
5. Гозман, Л. Я. *Психология эмоциональных отношений Текст.* / Л. Я. Гозман. М.: Изд-во МГУ, 1987. - 174 с.
6. Гоулман, Д. *Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта Текст.* / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - С. 266-269.
7. Гоулман, Д. *Эмоциональный интеллект Текст.* / Д. Гоулман. М.: АСТ, 2008. - 480 с.
8. Друкер, П. Ф. *Практика менеджмента Текст.* / П. Ф. Друкер; пер. с англ. М.: Вильяме, 2000. - 398 с.
9. Друкер, П. Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке = Challenge management in 21 century Текст.* / П. Ф. Друкер. — М.: «Вильяме», 2007. — 272 с.
10. Кабаченко, Т. С. *Методы психологического воздействия Текст.* : учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. -М.: Пед. о-во России, 2000. 544 с.

11. Райченко А. В. *Общий менеджмент: Учебник для вузов.* М.: Инфра-М, 2009. 384 с.

12. Рейнольде, М. *Коучинг: эмоциональная компетентность: Направьте свои эмоции (ЕС>) на успех в работе Текст.* / М. Рейнольде. — М.: ЦПКУБ, 2003.- 112 с.

13. Роберте, Р. Д. *Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике Текст.* / Р. Д. Роберте, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер, Д. В. Люсин // *Психология: Журнал Высшей Школы Экономики.* 2004. - Т. 1. - № 4. - С. 3-24.

14. Рубинштейн С.Л. *Основы общей психологии.*- М.: Учпедгиз, 1946.- 704 с.89.

15. Харрис, Дж. *Коучинг: личностный рост и успех Текст.* / Дж. Харрис. СПб.: Речь, 2003. - 112 с.

16. Чумакова, С. *Коучинг Эмоциональной компетентности (EQ). (EQ — мощный ресурс успешного менеджера) Электронный ресурс.* / С. Чумакова Режим доступа // <http://coacha.ru/help/publications/20030619.html>

17. Яковлев Б.П., Литовченко О.Г. *Теоретические аспекты исследования психической нагрузки в условиях учебной деятельности.*- *Alma mater (Вестник высшей школы).*,- 2005. № 6. С. 3-6.

18. Яковлев Б. П. *Мотивация и эмоции в спортивной деятельности : учеб. пособие.* М. : Советский спорт, 2014. 312 с.

19. *Стресс життя: Збірник / укладачі : Л. М. Попова, І. В. Соколов.* – СПб.: ТОО «Лейла», 1994. – 384 с.

20. Charan R. *The leadership pipeline. How to build the leadership-powered company* / R. Charan, S. Drotter, J. Noel. – San Francisco : Jossey-bass, 2001.

21. Coehn Allan R. *Influence without authority* / Allan R. Coehn, David L. Bradford. – New Jersey : John Wiley & sons, Inc, 2005.

### Literature

1. Ababkov V. A. *Adaptation to Stress. Fundamentals of the Theory, Diagnosis, Therapy* / V. A. Ababkov, M. Perret. - SPb. : Speech, 2004, 166 p.

2. Andreeva, I. N. *The Development of Emotional Competence of Teachers Text.* / I. N. Andreeva // *Psychology of Education Today: Theory and Practice: materials of the Intern. practical conf., Minsk, 2003, pp. 166-168p.*

3. Anisimov, O.S. *Basics of General and Managerial Acmeology Text. : studies. manual* / O. S. Anisimov, A. A. Derkach. - М. ; Novgorod, 1995, 272 p.

4. Vagin, I. *How to Become a Billionaire. Practical Text Coaching.* / I. Vagin, P. Ripinskaya. М. : АСТ, Astrel, 2004, 304 p.

5. Gozman, JI. I. *Psychology of Emotional Relations Text.* / L. Ya. Gozman. М. : MGU Publishing House, 1987, 174 p.

6. Goleman, D. *Emotional Leadership. The Art of Managing People Based on Emotional Intelligence Text.* / D. Goleman, R. Boyacis, E. McKee. М. : Alpina Business Books, 2005, pp. 266-269.

7. Goleman, D. *Emotional Intelligence Text.* / D. Goleman. M.: ACT, 2008, 480 p.
8. Drucker, P.F. *The Practice of Management Text.* / P. F. Drucker; per. from English M.: William, 2000, 398 p.
9. Drucker, P.F. *Tasks of Management in the XXI century = Challenge management in the 21st century Text.* / PF Drucker. - M.:William, 2007, 272 p.
10. Kabachenko, T.S. *Methods of Psychological Impact. Text. : Studies. Manual* / T. S. Kabachenko. -M.: Ped. Island of Russia, 2000, 544 p.
11. Raichenko A.V. *General Management: Textbook for universities.* M.: Infra-M, 2009, 384 p.
12. Reinolde, M. *Coaching: Emotional Competence: Direct Your Emotions (EU>) to Success in Your Work Text.* / M. Reinold. - M.: TsPUB, 2003, 112 p.
13. Roberts, R. D. *Emotional Intelligence: Problems of Theory, Measurements, and Practical Application Text.* / R. D. Roberts, J. Matthews, M. Zaidner, D. V. Lyusin // *Psychology: Journal of the Higher School of Economics.* 2004, Vol. 1, № 4. - pp. 3-24.
14. Rubinstein S.L. *Fundamentals of General Psychology.* M.:Uchpedgiz, 1946., 704 p.
15. Harris, J. *Coaching: Personal Growth and Success Text.* / J. Harris. SPb.: Speech, 2003, 112 p.
16. Chumakova, S. *Coaching Emotional Competence (EQ). (EQ is a powerful resource of a successful manager) Electronic resource.* / S. Chumakova Access Mode // [<http://coacha.ru/help/publications/20030619.html>]
17. Yakovlev, B.P., Litovchenko, O.G. *Theoretical Aspects of the Study of Mental Stress in the Conditions of Educational Activity.* - Alma Mater (*Herald of Higher Education*), 2005, No. 6. pp. 3-6.
18. Yakovlev, B.P. *Motivation and Emotions in Sports Activities: Studies. Allowance.* M.: Soviet Sport, 2014, 312 p.
19. *Stress of Life: Collection (Sbornik).* Popova L.M., Sokolov I.V., - SPb.: Leila LLP, 1994, 384 p.
20. Charan R. *The Leadership Pipeline. How to Build the Leadership-Powered Company* / R. Charan, S. Drotter, J. Noel. - San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
21. Coehn Allan R. *Influence Without Authority* / Allan R. Coehn, David L. Bradford. - New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.