

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті наведено аналіз результатів дослідження професійної адаптації менеджерів. Автором виявлені особливості структури професійної адаптації. Репрезентовані рівні розвитку складових професійної адаптації та фактори, що впливають на професійну адаптацію менеджерів.

Ключові слова: професійна адаптація, рівні, структура, фактори професійної адаптації.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день пошук нових шляхів актуалізації людських ресурсів з метою сприяння ефективній діяльності трудового колективу комерційних організацій є надзвичайно актуальним. Ключовим суб'єктом діяльності комерційних організацій необхідно вважати менеджера.

Стиль і зміст роботи менеджера залежить і формується різними чинниками: зайняте місце в ієрархії організації; коло компетенцій менеджера; галузь, в якій діє організація; сила впливу зовнішнього оточення на організацію [3]. Робота менеджера характеризується високою інтенсивністю, насиченістю, частим втручанням зовнішніх чинників, численними соціальними контактами різного рівня, домінуванням безпосереднього спілкування з людьми. Діяльність менеджера комерційної організації наповнена безліччю економічних, організаційних та соціально-психологічних стресів. Саме тому вивчення передумов ефективної діяльності менеджерів, однією з яких є успішна професійна адаптація, є дуже актуальним на сьогоднішній день.

Мета статті полягає у визначенні особливостей структури та факторів, що впливають на професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій.

Результати теоретичного дослідження. Професійна адаптація – це складний, багатоплановий процес, в якому беруть участь і сам індивід, і колектив як елемент середовища його життєдіяльності. Під час професійної адаптації формуються деякі специфічні професійно важливі якості особистості, які є необхідною умовою успішного оволодіння даною спеціальністю. В цьому випадку відбувається адаптація до підприємства, яка пов'язана: з включенням нового робітника в загальний ритм праці; з узгодженням своїх трудових зусиль із діями інших членів колективу; з встановленням необхідного психологічного контакту й взаєморозуміння; з виробленням нового життєвого стереотипу особистості, що зумовлений її входженням у новий колектив; із засвоєнням норм, цінностей і традицій цього колективу; а також, з подоланням протиріч між очікуваннями особистості, її професійною підготовленістю, з одного боку, та характером реальних вимог, конкретними умовами праці, щоденною практикою, з іншого [1].

Методика та процедура дослідження. Дослідженням було охоплено 251 менеджер комерційних організацій. Для аналізу рівня професійної адаптації менеджерів ми використали методику "Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства" (автор Р. Х. Ісмаїлов). Дана методика дозволяє виміряти рівень професійної адаптації досліджуваних, а також визначити "джерела дезадаптації", порівнявши результати окремих шкал [2].

Аналіз результатів дослідження. Аналіз результатів дослідження (рис. 1) свідчить про те, що у менеджерів комерційних організацій переважає виражений рівень адаптації, що становить 59,2%; високий рівень притаманний 27,6% респондентів; а низький рівень адаптації лише 13,2%.

Респонденти з високим рівнем професійної адаптації швидко звикають до нових умов, до нового колективу та до нової діяльності. Вони легко орієнтуються в ситуації та виробляють адекватні стратегії поведінки. Їм властива висока емоційна стійкість, впевненість в тому, що вони роблять.

Менеджерам з низьким рівнем професійної адаптації властивий задовільний рівень активності. Зазвичай вони мають низький соціальний статус, часто невпевнені в своїх можливостях, мають високі показники невротичних реакцій.

Менеджери з вираженим рівнем професійної адаптації представляють більшість в нашій вибірці. Це працівники з середньою виробничою активністю, але вони досить добре адаптовані до умов праці, до нової діяльності. В колективі їх добре сприймають, їх емоційний стан переважно позитивний. Можна стверджувати, що виражений рівень адаптації є оптимальним кількісним рівнем загального показника адаптації.

Дані, представлені в таблиці 1 демонструють нам рівні розвитку складових професійної адаптації менеджерів. Найвищі показники відносяться до соціально-психологічного та індивідуально-психологічного компонентів професійної адаптації менеджерів, що виражаються в адаптації до соціальних компонентів професійного середовища та, відповідно, в адаптації до своєї ролі як суб'єкта професійної діяльності. Таким чином, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму та стосунки з робітниками є найбільш вираженими для даної групи.

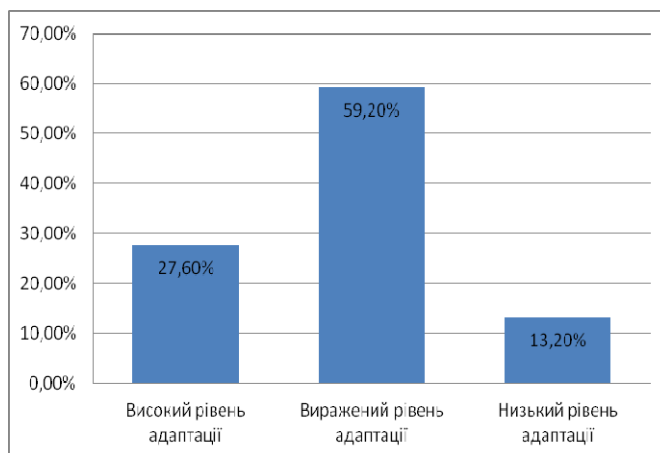


Рис. 1. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Таблиця 1

Результати дослідження структурних одиниць професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Структурні одиниці професійної адаптації	Середнє значення
Ставлення до об'єднання	7,22
Стосунки між робітниками	8,85
Задоволеність своїм положенням в колективі	8,92
Оцінка колективізму	8,87
Ставлення до колективу	8,20
Задоволеність умовами роботи	4,86
Ставлення до малої групи	7,92
Задоволеність собою на роботі	6,34
Ставлення до керівника	6,56

Незважаючи на досить високі показники загального рівня соціально-психологічної адаптації менеджерів, в структурі професійної адаптації нашої вибірки існують деякі проблеми. Вони пов'язані з незадоволеністю умовами праці, з незадоволеністю собою на роботі, ставленням до керівника. Низькі показники за окремими шкалами вказують на причини дезадаптації.

Візуально структуру професійної адаптації менеджерів комерційних організацій представлено на рис. 2.



Рис. 2. Структура професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Природні особливості яскраво проявляються у професійній діяльності чоловіків і жінок: в індивідуальному режимі діяльності, в відношенні до умов і змісту праці, в реагуванні на керівництво, в психологічному кліматі в колективі тощо. Одні і ті самі виробничі та соціально-психологічні умови та інші фактори професійної адаптації ніколи не будуть трактуватися однаково чоловіками і жінками і

ніколи не призведуть до однакових результатів діяльності. Тому для нас важливо дослідити гендерний аспект професійної адаптації даної вибірки.

Серед 251 респондента, що взяли участь у констатуючому дослідженні, 145 (57%) респондентів жіночої статі та 106 (43%) респондентів чоловічої статі.

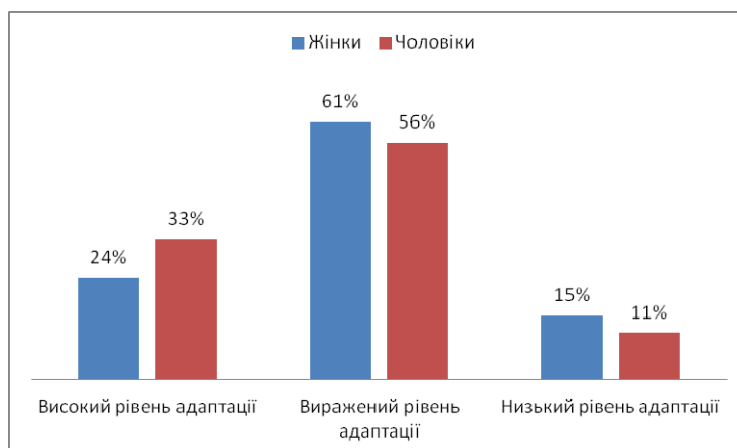


Рис. 3. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі (у % від загальної кількості опитаних)

На рисунку 3 зображені результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій. Ми бачимо, що високий рівень адаптації майже на 10% частіше констатується у чоловіків, ніж у жінок, в той час, як виражений рівень загальної адаптації на 5% частіше – у жінок. Також показник низького рівня адаптації на 4% частіше зустрічається серед жінок-менеджерів, ніж серед чоловіків. Такий розподіл результатів може пояснюватися багатьма факторами. Більш детально ми розглянемо їх при аналізі структурних особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі.

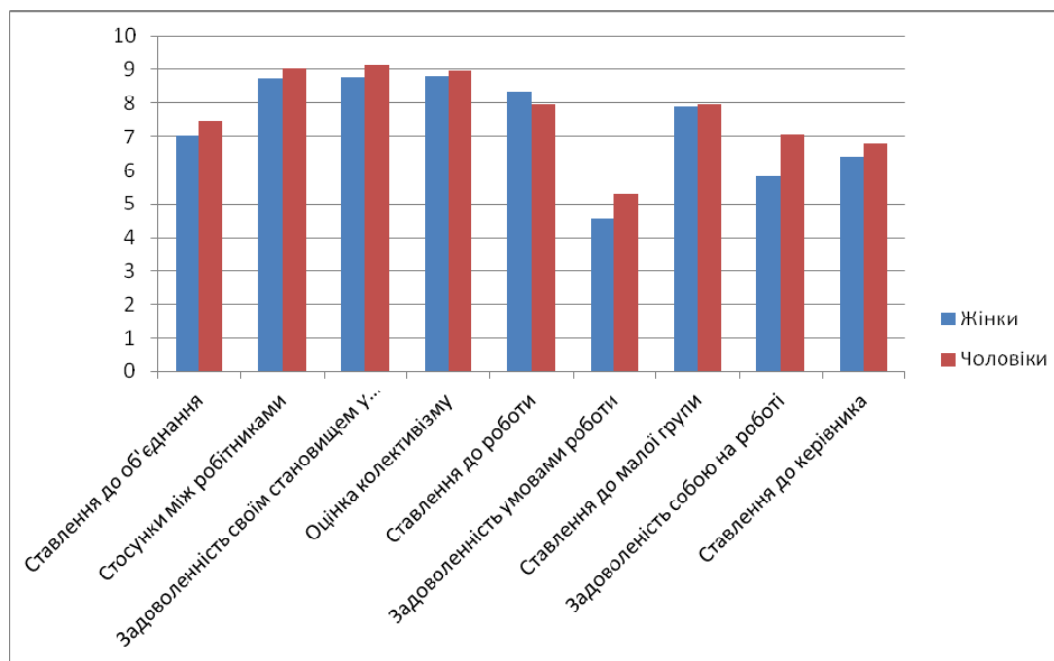


Рис. 4. Результати дослідження рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі

За результатами дослідження, схематично представленими на рис. 4, найвищий рівень адаптації у жінок за показником "оцінка колективізму", в той час, як у чоловіків – за показником "задоволеності своїм становищем в колективі". Як ми бачимо, рівень професійної адаптації в групі жінок вище, ніж в групі чоловіків, лише за показником "ставлення до роботи", в решті випадків рівень розвитку вищий, або майже однаковий в групі чоловіків. Найнижчі результати для обох груп за показником "задоволеності умовами роботи".

Розподіл середніх значень за критерієм Стюдента доводить наявність статистично значимої різниці між рівнем професійної адаптації менеджерів різної статі. Отже, ми бачимо суттєві розбіжності за показниками задоволеності умовами роботи ($p = 0,000$) та задоволеністю собою на роботі ($p = 0,000$). Рівень задоволеності умовами праці вищий у чоловіків, ніж у жінок. Це можна пояснити тим, що жінки є більш вибагливими до даного компонента, а саме до санітарно-гігієнічних умов, географічного розташування та близькості їх місця роботи до дому, в той час, як для чоловіків головним у відношенні до роботи, за думкою є змістовна складова праці, тобто різноманітність завдань, суспільна значимість виробничої діяльності.

Що стосується показника задоволеності собою на роботі, він також значно більш виражений серед спеціалістів-чоловіків, ніж серед спеціалістів-жінок. Це можна пояснити великим вкладом емоційного компонента в формування жінками самооцінки, вони довше і глибше, ніж чоловіки, переживають свої успіхи і невдачі. Тому рівень задоволеності собою на роботі є важливішим фактором адаптації чи дезадаптації для жінок, ніж для чоловіків.

Таблиця 2

Розподіл рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації менеджерів

Компоненти професійної адаптації	Середні показники		Різниця ($p=0,001$)
	Жінки	Чоловіки	
Загальний рівень соціально-психологічної адаптації	70,60	73,51	0,121
Ставлення до об'єднання	7,03	7,43	0,101
Стосунки між робітниками	8,72	9,02	9,358
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,77	9,13	0,265
Оцінка колективізму	8,80	8,97	0,568
Ставлення до роботи	8,36	7,97	0,245
Задоволеність умовами роботи	4,55	5,28	0,000
Ставлення до малої групи	7,89	7,95	0,849
Задоволеність собою на роботі	5,82	7,06	0,000
Ставлення до керівника	6,39	6,78	0,247

Визначені розбіжності між групами менеджерів-чоловіків і менеджерів-жінок важливо враховувати керівникам та організаційним психологам при плануванні заходів щодо підвищення рівня професійної адаптації.

Також ми розподілили вибірку за рівнем освіти на наступні групи: 1) респонденти з вищою освітою (204 особи, 81,3%); 2) респонденти з незакінченою вищою освітою та середньою спеціальною (24 особи, 9,6%); 3) повною середньою (23 особи, 9,2%).



Рис. 5. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від освіти

Вивчення особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від рівня освіти показало, що найбільш адаптованою групою є група менеджерів з незакінченою вищою та середньою спеціальною освітою, дещо менше адаптованими є менеджери з вищою освітою, а найнижчий рівень загальної професійної адаптації у менеджерів з повною середньою освітою.

Що стосується виявів окремих складових професійної адаптації (рис. 6), то дослідження виявило наступні особливості, що властиві менеджерам з різним рівнем освіти. Так, група респондентів з вищою освітою найбільше адаптована за такими соціально-психологічними структурними компонентами

професійної адаптації, як стосунки між робітниками, оцінка колективізму, задоволеність своїм становищем у колективі; а найменше – за компонентом задоволеності умовами праці. Серед середніх показників по всім трьом групам респонденти з вищою освітою мають найвищі показники адаптації за такими компонентами, як ставлення до об'єднання та задоволеність умовами праці.

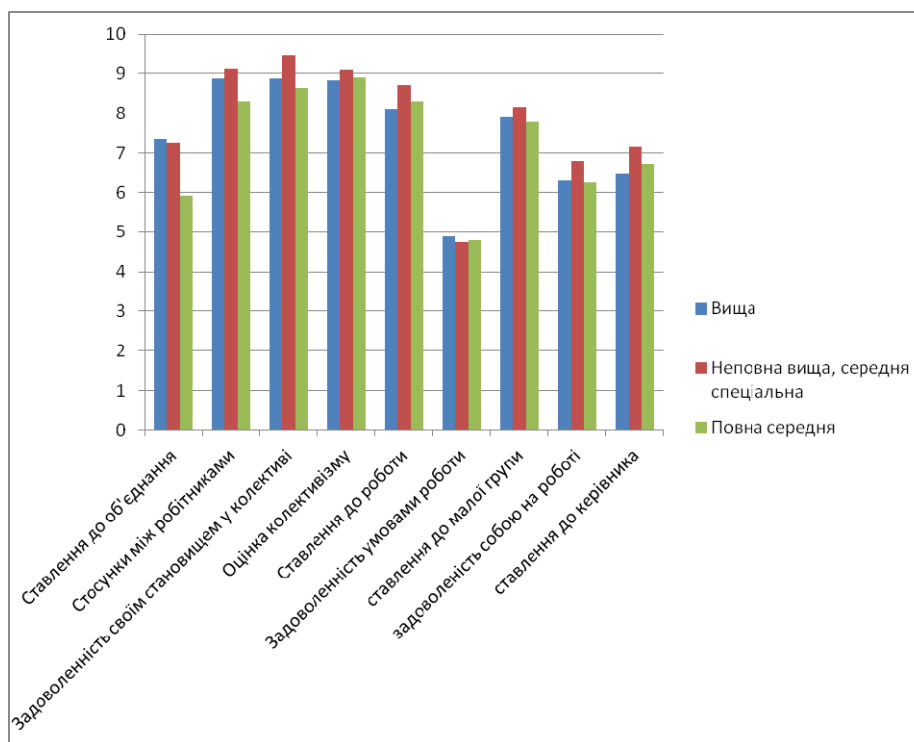


Рис. 6. Результати дослідження рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від освіти

Група менеджерів з неповною вищою та середньою освітою має найвищі середні показники поміж інших освітніх груп за такими компонентами професійної адаптації, як задоволеність своїм становищем в колективі, стосунки між робітниками, оцінка колективізму, ставлення до роботи, ставлення до малої групи, задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника. Такий високий рівень професійної адаптації в даній групі ми можемо пояснити їх вираженою орієнтацією на практичну діяльність, на відміну від групи менеджерів з вищою освітою. Менеджери з незакінченою вищою та середньою освітою в свій час поміж оволодінням теоретичними знаннями і отриманням практичного досвіду, обрали другий варіант. Таким чином, вони мають більш реальні уявлення щодо своєї діяльності і є більш психологічно підготовленими до неї.

Що стосується останньої групи менеджерів з повною середньою освітою, то вони також найбільше адаптовані за показниками оцінки колективізму, задоволеності своїм становищем у колективі, ставлення до роботи, а найменше – за показником задоволеності умовами роботи.

Для формування комплексної картини особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій ми застосували метод кореляційного аналізу (Таблиця 3). Таким чином нам вдалося дослідити взаємозв'язок між статистичними характеристиками (вік, загальний стаж роботи, стаж роботи в даній організації) та окремими складовими професійної адаптації.

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між компонентами професійної адаптації та статистичними даними

	Загальний стаж роботи	Стаж роботи в даній організації	Вік
Загальний рівень адаптації	0,136(*)		
Ставлення до об'єднання	0,124(*)	0,179(**)	
Ставлення до малої групи	0,195(*)		0,171(*)
Задоволеність собою на роботі	0,151(*)		

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Нами було встановлено, що загальний рівень адаптації взаємопов'язаний з загальним стажем роботи. Чим більший досвід роботи, тим вищий рівень адаптації (0,136*). Також, зі збільшенням загального стажу роботи менеджерів зростає їх задоволеність собою на роботі (0,151*) та показник ставлення до об'єднання (0,124*). Окремо варто виділити сильний кореляційний зв'язок між збільшенням загального стажу роботи та ставленням до малої групи (0,179**).

Існує сильний кореляційний зв'язок між стажем роботи в даній організації та ставленням до об'єднання (0,179**), отже, чим довше менеджер працює в даній компанії, тим вище він оцінює об'єднання. Нами було встановлено, що з віком покращується ставлення до малої групи (0,171**).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. В результаті аналізу особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій ми встановили, що на її рівень та зміст впливають багато факторів, таких, як стать, освіта, стаж роботи тощо. Проте наше подальше дослідження направлене на пошук психологічного фактору, який детермінує та регулює адаптаційні процеси менеджерів в їх трудовій діяльності. Саме проблема пошуку такого фактору є актуальною і потребує подальшого дослідження, адже адаптація менеджера – це не лише пристосування до нових умов праці, до нового колективу, до особливостей власної професії, а й залучення працівника до повного використання своїх можливостей як професіонала.

Використані джерела

1. Солодухова О. Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації: [моногр.] / О. О. Солодухова. – Донецьк : Либідь, 1996. – 176 с.
2. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с. : ил. – (Серия "Учебник для вузов").
3. Чапка М. Психолого-педагогічні аспекти підготовки менеджера // Актуальні проблеми психології. – Т.5: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С. Д. Максименка. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 312-317.

Panchenko V.

THE SPECIFIC FEATURES OF MANAGERS' PROFESSIONAL ADAPTATION

Professional adaptation is a complex and multifaceted process that involves the individual oneself and the personnel as an environment element of one's life activity. One of the prerequisites for the effectiveness of the managers' activity is successful professional adaptation, which is the first step in professional formation of specialist's personality.

The aim of this paper is to analyze the empirical studies results of professional adaptation among the managers of business organizations.

To determine the level of professional adaptation the author has used the methods of "Assessment questionnaire for the level of social and psychological adaptation of the enterprise employee" (by R. Kh. Ismayilov).

The study results of the managers' professional adaptation are presented. The problems in the structure of the professional adaptation sample, such as dissatisfaction with working conditions, dissatisfaction with oneself at work, problems in relation to the director, are identified.

The analysis of the general level of the managers' professional adaptation depending on gender and on education level is done. The author has established correlations between the components of the managers' professional adaptation and statistic data. It has been found that the general level of professional adaptation is correlated with the general job experience. The more job experience is, the higher adaptation level is. With the increasing general experience the rates of satisfaction with oneself at work and attitude towards association increase too. There is a strong correlation between the increase in general experience and attitude to a small group, between job experience in this organization and relationship to the association.

The analysis of the specific features of the managers' professional adaptation has proved that the level and content of this adaptation are influenced by such factors as gender, education, job experience. Further research is devoted to finding universal psychological factor that determines and regulates the adaptive processes of managers in their work activity.

Key words: professional adaptation, levels of professional adaptation, factors of professional adaptation.

Стаття надійшла до редакції 27.10.2014