



Taylor & Francis, 1998. – 220 p.

Статтю відправлено: 19.04.2015р.

© Колтунович Т.А.

ЦИТ: m115-382

Панченко В.О.

ПРОЕКЦІЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Чернігівський національний педагогічний університет ім.. Т.Г.Шевченка
м.Чернігів, вул.. Гетьмана Полуботка, 53,14013

Panchenko V.O.

PROJECTION OF RESILIENCE IN PROFESSIONAL ADAPTATION OF MANAGERS OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS

Chernihiv National Pedagogical University named after Shevchenko T.G.
Chernihiv, 53 Getman Polubotko st, 14013

Анотація. В статті аналізується роль життєстійкості в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій, характеризуються індивідуально-смісловий, нормативно-поведінковий та професійно-діяльнісний компоненти професійної адаптації.

Ключові слова: професійна адаптація, компоненти професійної адаптації, життєстійкість.

Abstract. The paper analyzes the role of resilience in professional adaptation of managers of commercial organizations. The article considers the individually-notional, regulatory-behavioral and professionally-active components of professional adaptation.

Keywords: professional adaptation, the components of professional adaptation, resilience.

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку суспільства у соціально-професійній сфері відбуваються динамічні структурні зміни, які торкаються фактично усіх секторів економіки. Чинниками цього виступають економічні трансформації, які спостерігаються в країні, духовно-моральний стан суспільства, впровадження різного роду інновацій в усі сфери діяльності. За таких умов значної актуальності набуває проблема пошуку активізації управлінського потенціалу певної організації, протікання бізнес-процесів у якій, багато в чому визначається професіоналізмом менеджера.

Останнім часом увага науковців все більше зосереджується на питаннях підвищення ефективності професійної адаптації, пошуку нових факторів, що позитивно впливають на її процес.

Варто зауважити, що огляд наукових досліджень у контексті проблеми, яка вивчається, показав, що ряд чинників професійної адаптації, а саме: вміння володіти собою, стресостійкість, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційних потенціал, здатність до ризику та ін., вчені відносять до показників життєстійкості особистості. Тому на рівні теоретичного



осмислення проблеми професійної адаптації логічно припустити, що існує певний зв'язок між даним феноменом та життестійкістю.

Завданням даної роботи є вивчення поглядів науковців щодо поняття життестійкості та аналіз ролі життестійкості в професійній адаптації.

Виклад основного матеріалу. Професійна адаптація менеджерів комерційних організацій має свої рівні: *професійний, соціально-психологічний та індивідуально-психологічний*. На професійному рівні адаптація проявляється через відчуття задоволеності умовами праці та собою на роботі. Соціально-психологічний рівень професійної адаптації характеризується ставленням до об'єднання у великі групи, ставленням до малої групи, якістю відносин між працівниками організації, ставленням до керівника. Задоволеність собою на роботі та загальний рівень адаптації можемо віднести до проявів психофізіологічного рівня. На ефективність адаптації впливає значна кількість факторів. Увагу привертає група індивідуально-психологічних факторів, серед яких варто виділити особистісний фактор. Вченими виділяються наступні його складові: рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, професійна спрямованість, самореалізація, соціальна активність, рівень домагань, ставлення до самого себе, самокритичність, ціннісні орієнтації. Ми вважаємо, що на процес професійної адаптації має вплив ще одна особистісна характеристика, якою є життестійкість.

А.М.Фомінова зазначає, що життестійкість особистості проявляється на трьох рівнях: *особистісно-смісловому, соціально-психологічному та психофізіологічному* [6]. Результатом прояву життестійкості на особистісно-смісловому рівні є позитивне світовідчуття, осмисленість життя, підвищення його якості. На соціально-психологічному проявляється ефективну саморегуляцію, самореалізацію, через адаптацію до соціуму. На психофізіологічному рівні життестійкість проявляється через оптимальні реакції на стрес, здатність та готовність витримувати стресову ситуацію не знижуючи успішності діяльності.

Систематизація теоретико-методологічних підходів до вивчення професійної адаптації та життестійкості як її фактору, дають змогу доповнити існуючі уявлення про структуру даних феноменів та розробити теоретичну модель проєкції життестійкості у професійній адаптації менеджерів комерційних організацій.

Беручи до уваги все вищезазначене, ми виділили наступні компоненти професійної адаптації: *індивідуально-смісловий, нормативно-поведінковий та професійно-діяльнісний*. У кожному з цих компонентів мають свій прояв диспозиції життестійкості, а саме: залученість, контроль та прийняття ризику.

Спробуємо охарактеризувати їх роль в зазначених компонентах професійної адаптації менеджерів.

В професійній адаптації залученість, як диспозиція життестійкості, виражається насамперед в наступному: наскільки осмислено менеджери комерційних організацій розуміють місію та завдання організації, в якій працюють; яким смислом вони наповнюють свою роль в цій організації та який вклад вони вносять в неї; наскільки вони переймаються професійними



проблемами їх вирішенням.

Ми погоджуємося з думкою Цирінга Д.А., який вбачає аналогію між поняттями залученості та «поток» (концепція М. Чіксентміхалі), що являє собою цілісне відчуття, яке переживає людина, коли вона повністю віддається своїй діяльності [1]. Менеджери з високим рівнем розвитку залученості вкладають смисл у виконання досить важких завдань, свідомо намагаються довести свій професійний рівень до високого рівня майстерності. Залученість пов'язана із впевненістю в собі і є важливою особливістю уявлень менеджерів по відношенню до себе, навколишнього світу. Дана диспозиція мотивує їх до самореалізації, лідерства, здорового способу життя. Залученість дозволяє менеджерам відчувати себе значимими і цінними в організації та свідомо долучатися до вирішення всіх завдань, які постають перед ними в організації. Дана диспозиція сприяє професійній активності, зайнятості роботою, концентрації уваги на вирішенні виробничих завдань.

Аналізуючи модель проєкції життестійкості в професійній адаптації ми намагалися схарактеризувати те, яку роль в ній відіграє ще одна складова життестійкості – контроль. Цей компонент відображає впевненість в наявності причинно-наслідкового зв'язку між діями, вчинками та їх результатами. Чим більшу вираженість має ця складова у менеджерів, тим більше вони впевнені в своїй активній позиції, чим менше виражений контроль, тим менше вони вірять у те, що в їхніх діях є смисл, вони передчувають безрезультатність своїх зусиль вплинути на хід подій.

Відчуття контролю у менеджерів пов'язане з їх індивідуальними особливостями. Так, наприклад, високий рівень тривожності може негативно впливати на здатність концентруватися на виконанні професійних завдань. При високому контролі у менеджерів, тобто впевненості в тому, що вони можуть вплинути на важливі для них результати, відбувається концентрація на виконанні завдань (навіть надто складних), ініціюється поведінка, прикладаються зусилля, ставляться складні цілі, зникає страх перед новими, незнайомими ситуаціями. В цілому це сприяє адаптаційному процесу. При низькому сприйнятті контролю менеджери уникають складнощів, воліють ставити перед собою легкі завдання, залишаються пасивними, не вірять в ефективність власних дій.

Ще одна диспозиція життестійкості, яка теж відіграє важливу роль в професійній адаптації, – це прийняття ризику.

На наше переконання, професійній адаптації менеджерів прийняття ризику можна розуміти як диспозицію, що дозволяє їм свідомо сприймати невиконані завдання та різні виробничі проблеми організації як виклик та випробування, які згодом дають можливість набуття ними нового досвіду. Ризик – це можливість як невдачі, так і виграшу, він визначає співвідношення двох полярних результатів: повного зриву запланованого або його досягнення. На наше переконання, менеджери з розвиненою диспозицією прийняття ризику легше приймають складнощі в своїй роботі, швидше погоджуються на виконання непростих виробничих завдань, свідомо беруть на себе вирішення непростих проблем, навіть якщо не впевнені до кінця в позитивному результаті.



Саме це допомагає їм безболісно «зливатися» з організацією, адаптуватися до нових професійних умов.

Сказане вище добре ілюструє те, що всі складові та життестійкість в цілому мають своє відображення в процесі професійної адаптації. Далі спробуємо охарактеризувати її основні компоненти.

Індивідуально-смысловий компонент – це осмислення себе, усвідомлення позитивних та негативних аспектів власної професійної діяльності, оцінка та самооцінка власного почуття, регулювання самореалізації, своїх стосунків та прийняття рішень. Даний компонент являє собою доцільну єдність процесів самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку, самоуправління, аналізує сучасні цінності власної професійної діяльності, сприяє новому переосмисленню « картини світу».

До індивідуально-смыслового компоненту, крім диспозицій життестійкості, ми відносимо індивідуально-типологічні особливості та осмисленість життя .

Індивідуально-типологічні особливості детермінують специфіку професійної адаптації менеджерів, на їх засаді формується схильність до вибору певних стратегій адаптації. Є менеджери, які легко переходять від одних умов до інших, пристосовуються до змін обстановки в організації, де працюють, а є і ті, індивідуальні особливості яких перешкоджають ефективній професійній адаптації. До індивідуальних особливостей, що сприяють професійній адаптації менеджера ми відносимо : екстраверсію, врівноваженість, лабільність, сенситивність. А ригідність, висока тривожність, схильність до інтроверсії , на нашу думку, перешкоджають успішній адаптації.

Важливою складовою індивідуально-смыслового компоненту професійної адаптації менеджерів є осмисленість життя, що включає в себе особистісний сенс, смыслові установки, мотиви, особисті цінності та смыслові диспозиції.

Осмисленість життя менеджерів пов'язана з захопленням своєю роботою, прийняттям чітких життєвих цілей, схильністю орієнтуватись на смисл своїх дій. Смыслові утворення відіграють визначальну роль в професійній діяльності особистості, вони лежать в основі можливої саморегуляції при постановці цілей та усвідомленні своїх вчинків. Вони регулюють діяльність, задають їй ту чи іншу смыслову спрямованість, впливаючи таким чином на ефективність професійної адаптації.

Наступним компонентом професійної адаптації менеджерів комерційних організацій є нормативно-поведінковий компонент.

Історично склалося в суспільстві так, що професійний поділ праці сприяв появі професійної моралі. До деяких видів професійної діяльності ставляться підвищені моральні вимоги за особливої відповідальності та важливості результатів праці фахівців, об'єктом діяльності яких є людина. Поряд з представниками охорони здоров'я, освіти, правоохоронців, можемо виділити і керівника будь-якого рівня взагалі, і менеджера зокрема. Адже високі моральні вимоги пред'являються до тих професій, де на перший план виступають організаційно-виробничі проблеми. Менеджери – центральні фігури сфери матеріального виробництва, торгівлі, що робить закономірною не тільки



постановку питання про посилення творчої віддачі, а й про моральну відповідальність.

Поведінка, як і діяльність (в тому числі і професійна), носить нормативний характер. Поведінка регламентується нормативними законами, моральними нормами, звичаями та традиціями, які існують в суспільстві. Нормативно-поведінковий компонент є важливою складовою професіоналізму менеджерів. Справжній професіонал, який має високі еталони якості професійної діяльності і відносин, має досить жорстку систему нормативної регуляції, яка спонукає його постійно дотримуватися цих еталонів і стандартів. Кажучи інакше, норми виступають ще і як етичний регулятор поведінки і відносин. Етичні або моральні норми менеджерів–професіоналів виступають своєрідною особистісною проекцією професійних та соціальних норм. Професійні норми управлінців – це сукупність правил та вимог, що виробляються реально функціонуючою професійною спільнотою (у випадку з менеджерами такою спільнотою є працівники даної комерційної організації), нормативно не заданих, але таких, що відіграють роль найважливішого засобу регуляції поведінки членів даної професійної групи, характеру їх взаємовідносин, взаємодії і спілкування. Професійні норми, що базуються на прийнятих еталонах, дозволяють менеджерам підвищувати стійкість групи, здійснювати соціальний контроль над її членами і тим самим понизити вірогідність можливого ухилення від норм професіоналізму. Професійні норми набувають якості етичних у разі, коли вони мають головним чином позитивну спрямованість, з переважанням тих, які стимулюють розвиток і забезпечують нормативність мотивів. Як зазначалось вище, поведінка менеджерів комерційних організацій носить нормативний характер. Моральна регуляція поведінки менеджерів-професіоналів може проявлятися в позитивному відношенні до управлінської діяльності в організації, в прагненні до самореалізації і досягнень, в моральних і професійних установах та інтересах. Менеджери повинні володіти знаннями про професійну етику, мати власні уявлення про моральність та моральні норми взагалі, та володіти способами і прийомами, необхідними для розуміння сенсу моральних норм і припису розпоряджень в даній організації зокрема. Нормативність поведінки менеджерів комерційних організацій повинна проявлятися в позитивному ставленні до осіб, з якими здійснюються професійні взаємодії, в обов'язковості та відповідальності перед ними, в здатності до морального співпереживання, у вмінні відчувати задоволення від роботи та ініціативності. Не менш важливою є моральна самооцінка менеджерами своєї підготовки, результатів професійної діяльності і відносин в організації.

До нормативно-поведінкового компоненту професійної адаптації ми відносимо наступні складові: ставлення до колективу, поведінкові диспозиції та диспозиції життєстійкості.

На наше переконання про успішність прояву нормативно-поведінкового компоненту в професійної адаптації можна судити за наступними об'єктивними показниками:

- ступінь відповідності (ідентифікації) поведінки менеджерів нормам,



традиціям, цінностям, що склалися в даній комерційній організації;

- оцінка колегами керівника, як прийнятого членами колективу;
- участь в житті колективу поза робочим часом.

Наступною складовою нормативно-поведінкового компоненту є поведінкові диспозиції.

Сучасного менеджера, за оцінками зарубіжних та вітчизняних вчених, можна оцінювати за професійною майстерністю та стилем поведінки. Якщо професійна майстерність – це ті аспекти діяльності, які здійснюються завдяки використанню спеціальних знань, набутих в процесі навчання. То під стилем поведінки слід розуміти ті аспекти діяльності, які людина набуває в результаті адаптації до певної професійної діяльності та самовдосконалюючись у цій діяльності, - зокрема лідерство, цілісний характер, вміння взаємодіяти з іншими людьми та ефективно спілкуватися з ними. Керівниками в комерційних організаціях стають ті менеджери, що мають для цього професійні знання та значний досвід роботи з людьми. Рівень спілкування та взаємодії, корпоративної культури в організації багато в чому залежить від її керівників, визначається їх поведінкою та моральними якостями. Отже, підсумовуючи вищесказане, можемо стверджувати, що нормативно-поведінковий компонент здійснює реалізацію поведінки відповідно до засвоєних нормативних та моральних принципів і правил, досвіду для успішної професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

Перейдемо до аналізу професійно-діяльнісного компоненту професійної адаптації.

Даний компонент визначає професіоналізм діяльності менеджера. Його розвиток впливає на ефективність та якість результатів, відображає професійний та соціальний статус фахівця, його прагнення до особистісних і професійних досягнень. Зміст професійно-діяльнісного компоненту визначається специфікою професійної діяльності менеджера та базується на його інтересі до професії, професіоналізмі, професійній самодостатності. До професійних якостей менеджерів при цьому слід відносити знання, комунікативні, організаційні, управлінські вміння та навички на рівні, необхідному для ефективної реалізації відповідних професійних функцій.

Критерієм оцінки ефективності роботи менеджера здебільшого виступають не його знання, а професійні якості, конкретні дії та результат роботи. До таких якостей належать: вміння вести за собою колектив та пристосовуватися до сприйняття роботи, виконаної іншими людьми; вміння чітко, по-діловому організувати справу; вміння приймати самостійні рішення, виявляти ініціативу; здатність домагатися результатів, бути наполегливим, сприймати та стимулювати підлеглих.

До професійно-діяльнісного компоненту, крім диспозицій життєстійкості, ми відносимо наступні складові: професійні комунікації та ставлення до роботи.

Професійна діяльність менеджерів пов'язана з одержанням інформації, їх взаємодія з людьми є основним соціально-психологічним механізмом їх діяльності. Досліджуючи роботи авторів останніх років про особливості



комунікативної функції діяльності менеджера (Г.Бороздіна, О.Брюховецька, І Гічан, З.Гоменюк, М.Дороніна, Ю.Жуков, Ю.Жолобов, В.Казміренко, Ю.Крижановська, В.Кричевський, М.Лукашевич,Є.Міцич, Г.Троцко, Г.Чайка), ми з'ясували, що професійна комунікація переважно являє собою взаємодію з персоналом організації з метою одержання або повідомлення інформації, необхідної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків, керування поведінням людей, їхнім станом і ставленням до цілей, завдань організації. Від рівня розвитку професійної комунікації залежить ефективність професійної діяльності менеджерів, позитивний мікроклімат в колективі.

Наступною складовою професійно-діяльнісного компоненту професійної адаптації ми вважаємо ставлення до роботи. Ця складова, на наше переконання, відіграє важливу роль саме в успішності професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. В науковій літературі існує чимало поглядів на проблему ставлення до роботи у менеджерів та вплив його особливостей на професійну адаптацію. Проведений аналіз наукової літератури дозволяє виділити п'ять моделей ставлення до роботи менеджерів комерційних організацій. Розглянемо кожну з них.

1. *Робота як спосіб виживання.* Для менеджера робота є життєвою необхідністю. Він хороший виконавець, але не бере на себе високі зобов'язання, не хоче включатися в нові проекти, щоб не загрузити власний вільний час, не проявляє ініціативу, йому не цікаво працювати. Звичайно такий менеджер не може ефективно адаптуватися до професії, пристосуватися до умов праці, до колективу. 2. *Робота як спосіб заробітку грошей.* Такий управлінець орієнтований на отримання максимальної фінансової віддачі від власної професійної діяльності. Найчастіше – вони гарні, впевнені в собі професіонали, але на першому місці для них стоїть матеріальна винагорода у вигляді не тільки зарплатні, а й бонусів, пільг, різних привілеїв. На другий же план ними відносяться умови праці, особливості вищого керівництва та колег, культура компанії. Рівень професійної адаптації таких менеджерів є достатнім, адже деякі негаразди компенсуються для них матеріальною винагородою.

3. *Робота як спосіб самоіндифікації.* Управлінець повністю ідентифікується зі своєю роботою, свою посадою та з тим, що робить він в організації. Робота для нього – справа життя або хобі, яке переросло в спосіб заробляння грошей. Такий менеджер працює з задоволенням, він залучений в процес, переймається загальними справами. Крайнім проявом такого ставлення до роботи є трудоголізм, коли працівник занадто старається, працює в позаробочий час, Здебільшого адаптація до професії таких менеджерів є досить вираженою. Вони адаптовані і до умов праці, і до самого колективу.

4. *Робота як спосіб досягнення соціального успіху.* В розумінні такого працівника успіх в житті прирівнюється до соціального успіху, а соціальний успіх може дати гарна кар'єра. Тому вся його професійна активність направлена на досягнення вищої сходинки в організації. Менеджери, яким притаманна така модель ставлення до роботи, намагаються постійно підвищувати свій професійний рівень, вирішувати більш складні завдання, тим самим добираючи недостатні для наступної кар'єрної сходинки навички. Вони



майже ніколи не зупиняються, а постійно ставлять перед собою наступні цілі. Професійна адаптація таких менеджерів має виражений характер. Вони швидко звикають до нових умов праці, іноді не звертаючи уваги на те, що іноді їх не влаштовує, добре адаптуються до колективу. колег, ристосовуються до професії вцілому.

5. *Робота як засіб самореалізації.* Така модель ставлення до роботи зустрічається рідко, вона притаманна здебільшого менеджерам вищої ланки. Управлінця з таким ставленням до роботи відрізняє відчуття, що робота надає йому сил та енергії, а не відбирає їх. Такий менеджер продовжує позитивно ставитись до роботи не дивлячись на перешкоди. Що виникають в професії, він бажає реалізуватись в роботі. Такі менеджери не схильні до вигорання, вони розумно балансують між замученістю в свою професійну діяльність та трудоголізмом. Менеджери даної моделі ставлення до роботи успішно адаптуються до професії. Швидко звикають до особливостей своєї праці, знаходять контакт з працівниками колективу. Ефективно співпрацюють з власним керівництвом.

Беручи до уваги все вище викладене, можемо припустити, що життєстійкість та її складові, відіграють позитивну роль в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій, і може розглядатися як фактор, що лежить в основі адаптаційних процесів до умов професійної діяльності.

Література:

- 1.Александрова Л.А. К концепции жизнестойкости в психологии / Л.А.Александрова // Сибирская психология сегодня: сб. научн. трудов.- Вып.2004.-Вып 2.- С. 147–154.
2. Гоменюк З.М. Розвиток комунікативних вмінь як умова успішної професійної діяльності сучасних менеджерів / З.М.Гоменюк // Збірник магістерських робіт «Студентський альманах» №2 .-2012р.- С.45-54.
3. Мадди С. Жизнестойкость, ее диагностика и тренинг [Електронний ресурс] / С.Мадди- Режим доступу до ресурсу: <http://institut.smysl.ru/article/21.php>
4. Сорокун П.А. Основы психологии / П.А.Сорокун.-Псков: ПГПУ,2005.- 312с.
5. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості: [наук. моногр.] / [Т.М.Титаренко, О.Г.Злобіна, Л.А.Лепіхова та ін.]; за наук. ред. Т.М.Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології.- Кіровоград:Імекс-ЛТД,2012.-512с.
6. Фоминова А.Н. Жизнестойкость личности [Монографія] / А.Н.Фоминова.- Москва:МПГУ,2012.-152с.

Науковий керівник: канд. психол. наук, доцент Скок А.Г.

Статтю відправлено: 19.04.2015р.

© Панченко В.О..