

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

УДК 159.923:316.6

ПАНЧЕНКО В.О.

аспірант кафедри загальної та вікової психології
Чернігівського національного педагогічного
університету ім. Т.Г.Шевченка, м. Чернігів

У статті розкривається поняття професійної адаптації, аналізується структура та функції професійної адаптації менеджера комерційної організації, визначаються чинники професійної адаптації

Ключові слова: професійна адаптація, первинна та вторинна професійна адаптація, функції, чинники професійної адаптації

Актуальність теми. Професійна адаптація працівника сьогодні є важливою умовою успішності професійної діяльності в усіх сферах, але серед багатьох професій є ті, значення адаптованості в яких дуже велике. Саме до таких професій слід віднести професію менеджера комерційної організації. Зміни, що відбуваються в економічному житті країни безпосередньо впливають на діяльність комерційних організацій, які змушені швидко на них реагувати, вносити зміни у зміст своєї роботи, знаходити нові форми існування в нелегкому сьогодні економічному житті.

Професійна діяльність менеджера комерційної організації – це безперервний процес розв'язання виробничих завдань, спрямованих на забезпечення успішності діяльності організації в цілому. Тому проблема успішної професійної адаптації менеджера комерційної організації має велику практичну значущість та все більше привертає увагу теоретиків та дослідників.

Мета даної статті: проаналізувати поняття професійної адаптації в цілому та професійної адаптації менеджера комерційної організації зокрема.

Професійна адаптація є одним із різновидів соціальної адаптації, яка відбувається у сфері застосування індивідом його професійних знань, умінь та навичок. Іншими словами, це адаптація до специфічної трудової діяльності. Професійна адаптація пов'язана з соціально – психологічною адаптацією, тобто з включенням працівника в систему взаємин певної групи. Соціально – психологічна та професійна адаптації пов'язані між собою і впливають одна на одну. Дослідження доводять, що швидкість та якість засвоєння професійних знань та навичок обумовлені особливостями соціальної адаптації на підприємстві [3].

Професійна адаптація – складний, багатогранний процес. В ньому беруть участь і сам індивід, і колектив як елемент середовища його життєдіяльності. Під час професійної адаптації формуються деякі професійно важливі якості особистості, які є необхідною умовою успішного оволодіння певною спеціальністю. У цьому випадку відбувається адаптація до підприємства, яка пов'язана з включенням нового працівника у загальний ритм праці, з узгодженням своїх тру-

дових зусиль з діями інших членів колективу; з встановленням необхідного психологічного контакту; з виробленням нового життєвого стереотипу особистості, що зумовлюється входженням її 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[4].

Професійна адаптація за своєю структурою поділяється на власне професійну адаптацію, тобто активне пристосування особистості до певного виду професійної діяльності у конкретних організаційних умовах та адаптацію соціально – психологічну – до людей та колективу.

Професійна адаптація менеджера комерційної організації складається з власне – професійної адаптації, яка пов'язана з предметом професійної діяльності та з соціально – психологічної адаптації, пов'язаної із ставленням до організації, колективу, керівника, підлеглих, задоволеністю положенням у колективі. Очевидно, що ці дві категорії взаємопов'язані. Отже, *професійна адаптація* – узгодження вимог професії, що змінюються, із сукупністю знань, умінь, навичок особистості, що формують у неї гнучку соціально-професійну позицію у системі формальних та неформальних відносин у трудовому колективі, оптимально-функціонуючу систему соціальних, соціально-психологічних, психофізіологічних характеристик особистості, відповідність вимогам професії, сприяють успішній та ефективній професійній адаптації [3].

Існують різні класифікації професійної адаптації:

- в залежності від етапу включення професійна адаптація поділяється на *первинну та вторинну* (М. В. Дмітрієва, О.І.Зотова, Р.У.Ісмаїлов, Н.К.Кряжева та ін.);
- за спрямованістю професійну адаптацію розділяють на *прогресивну або регресивну, гомеостатичну, прагматичну* (В.Г. Крисько);
- в залежності від механізму здійснення профадаптація може бути *добровільною або ж примусовою* (В.Г.Крисько);

- в залежності від сфери діяльності особистості в організації професійна адаптація буває *суспільно-політичною, соціально-економічною, виробничою, культурною, міжособистісною та особистісною* (М.Дамідавічюс, Р.У.Ісмаїлов, О.І.Журавльов, О.Г.Мороз, С.В.Овдей та ін.);
- заступенем перебудови виділяють: *преадаптацію, переадаптацію, реадаптацію, дисадаптацію та дезадаптацію* (К.А.Альбуханова-Славська, А.Л.Мацкевич, О.І.Сабанадзе, В.А.Семіченко);
- за формою активності професійна адаптація може бути *активною та пасивною* (Д.О.Андрєєва, С.В.Овдей, Н.А.Леонтьєв, О.Г.Мороз, Ж.Піаже, А.А.Ухтомський);
- в залежності від типу пристосувальних реакцій (ступеню активності впливу на середовище) преадаптація поділяється на *формальну, конформну і творчу* (О.В.Лазурський, А.Л.Мацкевич, М.І.Педаяс, Т.І.Ронгінська, О.Г.Солодухова);
- по тривалості професійна адаптація може бути *довготривалою та миттєвою* (Ф.З.Меєрсон);
- за ступенем пристосованості професійна адаптація буває *внутрішньою (генералізованою), зовнішньою (інструментальною) та змішаною* (В.І.Крисько).

Наведені класифікації свідчать про складний та багатогранний процес професійної адаптації до організації. Різні види адаптації здійснюються одночасно та взаємодіють один з одним.

Поряд з терміном «адаптація» використовується і термін «переадаптація», що розуміється як перебудова особистості при корінних змінах умов і змісту її життя та діяльності (в тому числі і професійної діяльності). Через здійснення переадаптації підвищується адаптованість особистості. Переадаптація відбувається там, де цінності і смислові утворення особистості, її цілі і норми, потребово-мотиваційна сфера у цілому перебудовуються або потребують перебудови на протилежні за змістом, способами і засобами реалізації, або змінюються в значній мірі. При переадаптації особистість може мати потребу у реадаптації, якщо відбувається перехід у попередні умови її життя та діяльності.

Професійна адаптація має свої функції. Їх можна поділити на такі основні групи: внутрішні (розвиток особистості) та зовнішні (включення у загальну організаційну систему).

Внутрішні функції професійної адаптації:

- підвищення потужності функціональних систем для досягнення майбутньої ефективності, що виявляється у поступовому підвищенні рівня складності проблем, з якими особистість може успішно справитись;
- усвідомлення сукупності і системної цілісності завдань саморозвитку, що відповідають і

забезпечують професійну адаптацію та особистісних невідповідностей наявного рівня розвитку потребам діяльності (гносеологічний аспект);

- стимулювання, взаємопроникнення узгодження на особистісному рівні психосемантичних систем: цінностей, соціальних установок, суб'єктивних конструктів (аксіологічний аспект);

- формування загальних та спеціальних навичок, необхідних конкретній організації, переведення типових дій та операцій на рівень автоматичного виконання, що у граничному розумінні відповідає досягненню професійної майстерності (праксеологічний аспект);

- досягнення особистістю у ході виникнення емоційно-стресових ситуацій нового рівня внутрішньої емоційної збалансованості більш відповідної потребам діяльності (афективний аспект).

Зовнішні функції професійної адаптації:

- переорієнтація особистісних цілей та пріоритетів працівника на цілі організації;

- включення особистості у систему офіційних, неофіційних, рольових і статусних відносин;

- стимулювання та засвоєння професійних і психологічних компонентів діяльності у межах конкретної посади.

З психологічної точки зору професійна адаптація – це розвиток особистості, який у гносеологічному ракурсі виступає як функція усвідомлення невідповідностей, у аксіологічному – як функція стимулювання змін і узгодження цінностей, установок тощо, у праксеологічному – формування комплексу знань, вмінь та навичок, відношень, активності, які забезпечують підвищення загальної ефективності організації, досягнення рівня компетентності необхідного для організаційної системи.

Оптимізація процесу адаптації можлива при чіткому з'ясуванні керівником організації конфігурації першочергових і ситуативно бажаних аспектів професійної адаптації менеджера. Це пов'язано з тим, що на певних етапах входження в організацію особистість потребує різних аспектів та послідовності впливів керівництва. На етапі первинної адаптації бажано більш репродуктивне зовнішньо кероване управління, а на наступних – більший простір для творчості, самостійності.

Творчість та самостійність має виявляти той, хто здійснює безпосереднє управління всередині організації. Такою людиною є менеджер. Професійна діяльність менеджера направлена на досягнення в умовах ринкової економіки намічених цілей шляхом використання матеріальних та трудових ресурсів.

На сьогоднішній день, коли менеджеру доводиться працювати в складних економічних умовах, пов'язаних з кризою, перед ним постає ціла низка завдань. Менеджер своєю діяльністю повинен орієнтувати фірму на попит та потреби ринку, на запити конкретних споживачів та організацію виробництва тієї продукції, яка користується популярністю та може принести фірмі

намічений прибуток. Конкуренція, яка існує між комерційними організаціями вимагає від менеджера постійного стремління до підвищення ефективності виробництва, до отримання оптимальних результатів з найменшими затратами, коригування цілей та програм в залежності від стану ринку. Менеджер повинен бути іноватором, який постійно удосконалює діяльність на підприємстві в залежності з сучасними тенденціями. Він має бути дипломатом, який в змозі вирішувати не тільки внутрішні, а й зовнішні суперечності з співробітниками та партнерами фірми, при цьому не втративши свого авторитету та престижу підприємства.

Менеджеру часто доводиться працювати в умовах, що постійно змінюються, надавати компетентну допомогу в нестандартних ситуаціях та взаємодіяти з різними людьми. Тому йому необхідна здатність проявляти гнучкість, швидко реагувати на зовнішні зміни, відновлюватися після періоду максимальної віддачі сил та активності, а також вміння знаходити користь з проблемних ситуацій, які вимагають перебудови стандартної поведінки та реакцій. Менеджер повинен володіти вмінням реалізовувати та змінювати соціально – психологічні ролі. Чим вища сходинка, яку займає менеджер, тим більша відповідальність покладається на нього, тим частіше він переносить регулярні емоційні навантаження і тим частіше виникає необхідність швидко перебудовуватись та пристосовуватись до нових обставин професійної діяльності.

Первинна адаптація менеджера – початкове (тобто вперше в житті) включення особистості у професійну діяльність, формування певного мінімуму професійних умінь та професійно-значущих якостей особистості у відповідності до вимог професії, включення до системи міжособистісних відносин колективу, пристосування до умов праці в комерційній організації, подолання внутрішніх неузгодженостей, що заважають успішному здійсненню професійної діяльності, протиріч в особистій системі цінностей, очікувань і установок. Професійна адаптація – безперервний процес, у ході якого первинна адаптація поступово переходить у вторинну адаптацію.

Вторинна адаптація – складний процес всіх наступних, після періоду первинної адаптації, внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (поведінкових) змін професійної діяльності менеджера. Вторинна адаптація викликається, насамперед, наступними факторами: організаційними і професійними нововведеннями, змінами змісту і завдань діяльності, необхідністю пристосування до змін в офіційній та неофіційній системах відносин, зміною місця роботи та ін. Результат вторинної адаптації виявляється у досягненні найвищих рівнів ефективності і якості здійснення більшості складових комерційної діяльності, розвитку здатності успішно вирішувати нетипові ситуації в комерційній організації, формуванні більш гнучкої

соціально-професійної позиції, активному і творчому перетворенні оточуючого організаційного середовища.

На перший погляд, професійна адаптація повинна бути характерна для молодого спеціаліста або людини, яка кардинально змінює напрям професійної діяльності чи професію. Але професійна адаптація неминуха за будь-яких змін, що відбуваються на робочому місці або в організації. Індивідуальні особливості працівника, трудовий стаж, професійні навички та здібності, організація праці на виробництві, соціально-психологічний клімат у колективі – це деякі з багатьох чинників, від яких залежить складність адаптації. Однією з передумов успішної професійної діяльності до початку реальної діяльності є преадаптація – попередня початкова психологічна адаптація [2].

Узгодженість між особистістю і професійним середовищем, що досягається в процесі професійної адаптації, не є постійною. Впровадження нових форм роботи в комерційній організації, призначення нового керівництва, перехід в інший підрозділ та багато інших чинників ведуть до необхідності активізації процесу адаптації. Якщо неузгодженості у цій системі незначні і не вимагають значних зусиль для їхнього усунення, можна говорити про короткочасну адаптацію, що неминуче виникає в процесі будь-якої професійної діяльності. Радикальна зміна професійних задач і соціального оточення, що має місце при зміні професії чи організації, є головним чинником вторинної адаптації [3].

Оптимізація процесу вторинної адаптації менеджера, пов'язаної з загальним рухом кадрів у середині підприємства, у порівнянні з первинною є менш складною проблемою, оскільки середовище, до якого потрібно адаптуватися, значно звужується. При просуванні працівника по службі цілком виключається, як об'єкт адаптації, підприємство з його специфічними умовами роботи, значно скорочується коло проблем соціально – психологічної адаптації. Основним об'єктом адаптації стає трудова сфера менеджера.

Процес адаптації, при переході менеджера з однієї організації до іншої, як правило, супроводжується певними змінами його психіки, ціннісних установок та поведінки. Тривалість адаптації залежить від ступеню подібності чи розходження між людьми та їх психологічного складу, умов природного та соціального середовища, індивідуального досвіду перебування в організації, психологічної атмосфери в колективі, наявності дружніх чи недружніх зв'язків між співробітниками, входження особистості в різні служби та підрозділи організації, які позитивно впливають на формування ставлення працівника до організації в цілому.

На процес професійної адаптації менеджера має вплив колектив, в якому він починає працювати. Цей вплив здійснюється через систему міжособистісних та ділових відношень, через мож-

ливість колективу задовольнити потреби особистості, у тому числі і через потребу професійного спілкування. Контакти особистості із співробітниками спочатку мають поверховий характер, а з часом стають більш міцними та різносторонніми. Сам процес адаптації є творчим процесом – це безперервний комунікативний процес, у якому спільне подолання труднощів взаємоприсотування формує нові способи взаємодії з різними елементами соціального середовища [1].

Важливими психологічними умовами, що впливають на темп професійного становлення, є ситуації утруднення у професійній діяльності, в основі яких лежить невизначеність в операційній (некомпетентність, відсутність досвіду), мотиваційній (небажання діяти), смисловій (втрата чи відсутність перспективи) сферах, а також вибір способів зняття внутрішньої конфліктності в ситуаціях утруднень та готовність до самозміни, професійного самовдосконалення і саморозвитку. У період професійного становлення важливою є і оцінка менеджером своїх досягнень у професійній діяльності.

Важливим у дослідженні професійної адаптації в цілому та професійної адаптації зокрема є виокремлення різних чинників, які впливають на даний процес, гальмують його чи прискорюють. Поряд з об'єктивними чинниками, що визначають загальний напрям адаптації (соціально-економічний та політичний устрій суспільства) і чинниками, специфічними для даного середовища (матеріально – технічна база, побутові умови), є такі, дія яких проявляється через функціонування адаптуючого середовища і наявність чи відсутність яких залежить від нього. Складність структури чинників адаптації зумовлюють багатомірність цього феномена.

До системи чинників професійної адаптації відносяться такі структурні елементи: соціально-економічні чинники (матеріальна забезпеченість, умови життя і діяльності), соціально-психологічні (взаємодія з керівником, психологічна атмосфера в колективі, міжособистісна взаємодія, статусно-ієрархічні взаємодії), індивідуально-психологічні чинники (психофізіологічні, особистісні) та соціально – демографічні чинники.

Слід відмітити те, що всі чинники взаємопов'язані між собою, діють як одне ціле, як система взаємообумовлених обставин, у якій існує субординація та координація чинників.

Будь-яка зміна оточення, звичного для людини або перехід її до іншого середовища – причина виникнення адаптивної потреби, яка одночасно є і стимулом, і результатом усвідомлення

необхідності адаптації, і початок реалізації професійної та виробничої адаптації. Отже, професійна адаптація – це процес досягнення особистістю в організації нового внутрішнього стану, кожний із яких у більшості випадків ініціюється ситуативною проблемою або завданням.

Кінцева мета процесу професійної адаптації може бути окреслена наступним переліком характеристик: включення в організацію; освоєння нових видів професійної діяльності; досягнення професійної соціальної компетентності; активне пристосування до соціальних та професійних характеристик організації; включення у систему організаційних відносин; досягнення внутрішньої рівноваги, емоційної стійкості; розвитку кар'єри; досягнення задоволеності працею та діяльністю; розвитку стійкого позитивного ставлення до професії.

Висновки:

- Професійна адаптація - узгодження вимог професії, що змінюються, із сукупністю знань, умінь та навичок особистості, що формують у неї гнучку соціально-професійну позицію у системі формальних та неформальних відносин у трудовому колективі, оптимально-функціонуючу систему соціальних, соціально-психологічних, психофізіологічних характеристик особистості, відповідність вимогам професії;

- Професійна адаптація менеджера комерційної організації складається з первинної та вторинної адаптації;

- Професійна адаптація має свої функції. Їх можна поділити на дві основні групи: внутрішні (розвиток особистості) та зовнішні (включення у загальну організаційну систему);

- Показниками успішної професійної адаптації менеджера комерційної організації є включення його в організацію, освоєння нових видів професійної діяльності, досягнення професійної соціальної компетентності, включення в систему організаційних відносин, стійке позитивне ставлення до професії.

Література

1. Альбуханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Альбуханова- Славская.-М.: Мысль,1991.-340 с.
2. Блинов А.О. Василевская О.В. Искусство управления персоналом / А.О.Блинов.-М.: 2001
3. Гринчук О.І. Теоретичні проблеми психологічного дослідження феномену адаптації / О.І Гринчук // Актуальні проблеми психології.- Т.1.-К.-2002.-ч.2.- С.45-52.
4. Орбан-Лембрик А.Е. Психологія управління: навч. посібник / А.Е.Орбан-Лембрик.-Ів.-Фр.:Плай,2001.-695с.

The meaning of occupational adaptation is being explained in this article, structure and functions of occupational adaptation of a manager working for commercial organization are being analysed, factors of occupational adaptation are being determined.

Keywords: *occupational adaptation, primary and secondary adaptation, structure, function, factors.*