

Особистісні детермінанти професійної адаптації

О. КИР'ЯНОВА,
кандидат економічних наук
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

У статті проаналізовано вплив поведінкових аспектів на успішність професійної адаптації фахівця, досліджено сутнісні характеристики суб'єктивних професійних деструкцій та основні детермінанти їх формування, визначено особистісні тенденції розвитку професійних деструкцій, запропоновано напрями їх коригування та підвищення ефективності адаптаційних процесів.

В статті проаналізовано влияние поведенческих аспектов на успешность профессиональной адаптации специалиста, исследованы сущностные характеристики субъективных профессиональных деструкций и основные детерминанты их формирования, определены личностные тенденции развития профессиональных деструкций, предложены направления их коррекции и повышения эффективности адаптационных процессов.

In the article the influence of behavioural aspects on success of professional adaptation of specialist is analysed, the investigational essence descriptions of subjective professional destructions and the basic determinants of their forming are analysed, the personality progress of professional destructions trends are certained, the directions of correction of subjective destructions and increase of efficiency of adaptation processes are offered.

Ключові слова: суб'єктивні деструкції, фахівець, організаційна адаптація, професійні акцентуації.

Постановка проблеми. Спільна трудова діяльність являє собою специфічний простір життєвої активності зі спільними для членів колективу корпоративними стандартами, організаційною та мотиваційно-ціннісною структурами тощо. Відповідно, включення нового фахівця до певного спільного інтерперсонального простору стає складним не лише кадровим, а й соціально-психологічним процесом, який не лише суттєво впливає на ефективність роботи, але й зачіпає інші аспекти життєдіяльності нового працівника. З боку організації, адаптація є одним з найважливіших елементів системи управління персоналом, який передбачає набуття компанією ефективного та відданого корпоративним цінностям фахівця.

Враховуючи, що ефективна система управління адаптацією в організації сприяє загальному зростанню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів та професійному зростанню персоналу, переважна більшість дослідників зосереджують увагу саме на системних та загальноприйнятих методах управління адаптацією персоналу. Однак, багато в чому саме індивідуальність фахівця, на якого спрямовані адаптаційні заходи, визначає їх ефективність. Зауважимо, органічне включення нового фахівця в життя організації в середньому потребує 10–12 місяців, при чому найскладнішими й найбільш психотравмуючими є перші 2–3. Відповідно, офіційне завершення випробного терміну та адаптаційних процедур є лише формальними ознаками включення нового фахівця в роботу компанії й не гарантують ані високої продуктивності його діяль-

ності, ані корпоративної лояльності, ані позитивних взаємозв'язків з іншими фахівцями організації.

На наш погляд, ефективність системи управління адаптацією персоналу забезпечується не лише впровадженням структурованих, багаторівневих, поетапних адаптаційних програм із врахуванням особливостей корпоративної культури та системи управління персоналом конкретної організації, а й механізмами врахування індивідуальних психофізіологічних, соціальних, ціннісних характеристик нового фахівця. Таким чином, актуальність обраної теми обумовлена необхідністю розглянути процес адаптації працівника не як безособового об'єкта, а із врахуванням його особистісних характеристик та суб'єктивних професійних деструкцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні теоретико-методологічні аспекти адаптації персоналу організації досліджуються як вітчизняними (І. Гнибіденко, В. Данюк, О. Грішнова, А. Колот, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко), так і зарубіжними вченими (М. Волгін, Б. Генкін, С. О'Донел, Г. Кунц, М. Мескон, Т. Пітерс, В. Толочек, Ф. Хедуурі тощо). Водночас, незважаючи на суттєвий науковий доробок щодо системи управління адаптацією персоналу в організації, існує об'єктивна необхідність комплексного дослідження суб'єктивних професійних деструкцій цього кадрового процесу.

Метою статті є дослідження сутнісних характеристик суб'єктивних професійних деструкцій працівника, в тому числі у процесі його адаптації в організації та визначення механізмів їх подолання на індивідуальному та організаційному рівнях.

Матеріали та результати дослідження. Розглядаючи адаптацію (від лат. *adapto* — пристосовую) як «постійний процес активного узгодження особистістю своїх індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища (вимогами робочого місця, особливостями партнерів, соціальних груп, організаційної культури тощо), які забезпечують успішність його професійної діяльності та повноцінну особистісну самореалізацію у всіх сферах життєдіяльності», зауважимо, що на зниження ефективності адаптаційних процедур суттєво впливають суб'єктивні професійні деструкції фахівця¹.

Суб'єктивні професійні деструкції являють собою комплексні стійкі соціально-психологічні та функціональні ускладнення в процесі трудової діяльності фахівця, що негативно відображаються на структурі його професійно-значущих якостей, мобільності, адаптивності, продуктивності, мотивації та задоволеності працею, міжособистісних та функціональних взаємозв'язках та особистому професійному зростанні в цілому.

Спираючись на дослідження Е. Зеєра, можна виділити основні детермінанти формування професійних деструкцій:

- об'єктивні (пов'язані з соціально-професійним середовищем, характером професійної діяльності);
- суб'єктивні (визначені соціально-психологічними характеристиками особистості та характером її професійних взаємозв'язків);
- об'єктивно-суб'єктивні (обумовлені принципами та організацією професійного процесу, специфікою управління, корпоративними стандартами тощо)².

Розглядаючи адаптацію фахівця в межах розвитку його професійної кар'єри безвідносно до конкретної організації, варто відмітити фази та періодичні зміни форм означеного процесу, зумовлені динамікою суб'єктивних трансформацій соціально-психологічних, біологічних та професійних характеристик особистості. Відповідно, суб'єктивні професійні деструкції фахівця в процесі його адаптації в організації можуть бути обумовлені значною мірою не стільки об'єктивними організаційними чинниками, скільки особистісними дисфункціями, наприклад, життєвою або віковою кризою.

Так, менеджер з персоналу, розробляючи індивідуальну програму адаптації нового працівника, з метою забезпечення її ефективності має дослідити його особисту та професійну біографію, врахувавши можливість таких суб'єктивних деструктивних факторів, як: вікова криза, криза психічного або професійного розвитку (нормативні кризи); тривала втрата працездатності, міграція, тривале безробіття, розлучення, позбавлення волі, відпустка по догляду за дитиною тощо

(ненормативні кризи); внутрішньоособистісні конфлікти, стан фрустрації, ірраціональні поведінкові тенденції, хронічний стрес (невротичні кризи)³.

Одночасно, вагомими суб'єктивними чинниками формування стійких професійних деструкцій є: усвідомлений або неусвідомлений невдалий вибір професії; негативний досвід входження молодого фахівця в ринок праці і, як наслідок, закріплення неефективних «радикальних» методів роботи; формування стереотипів професійної поведінки, які не дозволяють адекватно реагувати на нестандартні виробничі ситуації; професійна стагнація особистості та зниження активності на стадії професіоналізації, особливо для соціономічних професій; розвиток професійних акцентуацій тощо.

Крім того, неефективність процесу адаптації значною мірою обумовлена наступними суб'єктивними аспектами: понаднормова гіперактивність нового працівника через незадоволеність своїм поточним статусом, несприятливі соціально-психологічні умови його життєдіяльності, вікові психофізіологічні зміни (соціально-психологічне, морально-етичне або професійне старіння фахівця), «трудоголізм», синдром «емоційного вигорання», багаторічне виконання обмеженого репертуару функціональних обов'язків, що тягне за собою зниження інтелектуальних здібностей через їх недовикористання тощо.

Зовнішніми ознаками наявності суб'єктивних деструкцій в процесі адаптації стають: роздратованість, незадоволеність новою організацією, її колективом, керівництвом тощо; постійне відчуття психологічного дискомфорту, адаптаційні та мотиваційні внутрішні конфлікти; зростання психологічної напруги у стосунках з колективом, численні міжособистісні конфлікти; незадоволеність змістом та підходами до реалізації безпосередніх професійних обов'язків.

Не викликає сумніву, що прояв означених суб'єктивних деструкцій вкрай негативно впливає на процес адаптації фахівця на новому робочому місці, сповільнюючи або навіть унеможливаючи її. Водночас, подолання професійних деструкцій є для працівника складним внутрішньоособистісним процесом, який супроводжується емоційною напругою, психологічним дискомфортом, підвищенням конфліктності тощо. Відповідно, в цей період саме «адаптаційна тріада», тобто менеджер з персоналу, лінійний керівник та куратор, мають можливість не лише полегшити цей процес для нового фахівця, а й прискорити його входження в компанію, скоригувавши адаптаційні процедури із врахуванням його індивідуальних особливостей та суб'єктивних деструкцій.

З іншого боку, безособовість адаптаційних механізмів, неврахування соціально-психологічних особли-

¹Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. — С. 204.

²Зеєр Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — С. 153–157.

³Там само. — С. 129–133.

востей фахівця призводить до наступних особистісних тенденцій розвитку професійних деструкцій:

- сповільнення професійного розвитку порівняно з віковими та соціальними нормами;
- несформованість професійної діяльності;
- дезінтеграція професійного розвитку: професійна невідомість, нереалістичні цілі, хибні пріоритети, професійні конфлікти;
- низька професійна мобільність — нездатність пристосуватися до нових умов діяльності;
- розбалансованість окремих компонентів професійного розвитку (наприклад, висока мотивація до праці й одночасно низька професійна свідомість);
- послаблення професійно значущих якостей, зниження рівня компетентності, суттєве відхилення від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку;
- девіантна поведінка фахівця — будь-яка поведінка, що викликає осуд з боку керівництва й неприйнятна на робочому місці, в багатьох випадках зумовлена неадекватним бажанням продемонструвати свою значущість, хитрість та спритність керівникам, колегам, підлеглим^{4,5}.

На нашу думку, уникненню означених негативних тенденцій розвитку професійних деструкцій сприяє комплексна адаптаційна програма, спрямована на посилення ефективності організаційної соціалізації фахівця, в процесі якої особистість засвоює цінності, розкриває здібності, формує відповідну поведінку та соціально-культурний світогляд, важливі для набуття значущості в організації, узгодження особистісних і корпоративних інтересів, налагодження продуктивної взаємодії фахівця з організаційним оточенням. Розділяємо позицію А. Урбановича, який також розглядає адаптацію як механізм соціалізації персоналу, розуміючи її як процес взаємодії особистості та соціального середовища, процес активного пристосування особистості до мінливих умов, оволодіння відносно сталими умовами середовища, і виділяючи такі взаємопов'язані види адаптації: психофізіологічну, соціально-психологічну та професійну^{6,7}.

Відповідно, на нашу думку, подоланню суб'єктивних деструкцій на етапі входження фахівця в нову організацію значною мірою сприятиме така система управління адаптацією персоналу, яка включає комплексну підтримку та супровід нового фахівця, враховуючи наступні концептуальні напрями:

- психофізіологічний (сприяння у максимально оперативному включенні нового працівника в означену виробничу структуру, звикання до режимів та рит-

мів робочого процесу, умов праці, нового робочого місця тощо);

- соціальний (допомога у налагодженні позитивних взаємин з колегами, оволодінні специфікою внутрішньокорпоративної комунікації, стандартами поведінки, цінностями, традиціями, корпоративними нормами тощо);
- професійний (створення сприятливих умов для ефективної реалізації новим працівником професійних компетенцій, надання чітких критеріїв оцінювання результатів діяльності, визначення порядку виконання функціональних обов'язків тощо);
- організаційний (надання інформації щодо статусу та значущості запропонованої посади в корпоративній ієрархії, ролі та функціонального значення структурного підрозділу, специфіки механізмів управління в організації, місця компанії на ринку тощо).

Висновки. Успішне подолання суб'єктивних професійних деструкцій дозволяє максимально використати особистісний та професійний потенціал фахівця, полегшити процес його адаптації, сформувати ефективний індивідуальний стиль професійної діяльності.

Серед основних механізмів самокоригування професійних деструкцій пропонуємо наступні: самодіагностика та розвиток особистісної соціально-психологічної компетентності; професійний саморозвиток та систематичне підвищення кваліфікації; аналіз власної професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв професійного зростання; підвищення емоційної компетентності; формування адаптаційної мобільності тощо.

До ефективного корпоративного інструментарію подолання суб'єктивних деструкцій належать: вчасна діагностика професійних деформацій та розробка індивідуальних методів їх подолання, в т. ч. за рахунок відповідних адаптаційних процедур; впровадження програми розвитку фахівця, в т. ч. направлення на тренінги особистого та професійного зростання; профілактика професійної дезадаптації молодих фахівців; періодична ротація, кваліфікаційна або посадова; сприяння формуванню адаптаційної мобільності; коректне коригування індивідуального стилю професійної діяльності у напрямі відповідності стратегічним цілям компанії.

Подальші дослідження проблеми суб'єктивних професійних деструкцій фахівця будуть спрямовані на дослідження та розробку теоретико-методичних підходів до впровадження ефективних методів подолання соціально-психологічних та професійних деформацій фахівців, в т. ч. формування ефективного індивідуального стилю професійної діяльності,

⁴ Маркова А. К. Психология профессионализма. — М. : РАГС, 1996. — 192 с.

⁵ Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. Организационное поведение. — СПб. : Питер, 2004. — 432 с.

⁶ Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. Организационное поведение. — СПб. : Питер, 2004. — С. 221.

⁷ Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. — Мн. : Харвест, 2003. — С. 50–51.