

УДК 159.9

DOI: 10.26140/anip-2021-1003-0097



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0.
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ АДАПТАЦИИ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДОЛЖНОСТИ

© Автор(ы) 2021

SPIN: 8825-1174

AuthorID: 450125

ResearcherID: I-9864-2016

ORCID: 0000-0002-6513-542X

ТЕРЕЩЕНКО Нина Геннадьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и предпринимательства

*Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова
(420111, Россия, Казань, ул. Московская, д.42, e-mail: ngter@yandex.ru)*

SPIN: 4595-2439

AuthorID: 670000

ORCID: 0000-0001-9191-9052

ШАЙМУХАМЕТОВА Светлана Фанусовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и предпринимательства

*Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова
(420111, Россия, Казань, ул. Московская, д.42, e-mail: shsvetlana27@yandex.ru)*

Аннотация. Актуальным вопросом является необходимость понимания условий и критериев успешной адаптации «молодых начальников», среди которых существенная роль принадлежит личностным качествам. Профессиональная адаптация, являясь частным случаем общего процесса адаптации, включает в свою структуру различные аспекты: психофизиологический, социально-психологический, мотивационно-личностный и др. Адаптация как психофизиологический процесс является определяющим моментом не только успешности профессиональной деятельности, но и здоровья. Современное состояние данной проблемы указывает на недостаточную разработанность аспекта личностных ресурсов адаптации к должности, несмотря на их существенную роль для успешного выполнения деятельности и сохранения психофизического здоровья. Цель исследования – изучить личностные ресурсы адаптации к новой управленческой должности. Для сбора данных использовались методики: опросник 16 PF Кеттелла, опросник для оценки проявления дезадаптации О.Н. Родниной. В статье рассматриваются условия успешной адаптации руководителей к новому месту работы, приводятся результаты исследований личностных ресурсов адаптации к должности. Полученные результаты позволяют выделить функционально разные категории личностных качеств, обеспечивающих адаптацию. Приводится профиль личности руководителей с достаточным адаптационным уровнем для успешного выполнения деятельности, которые составляют необходимый личностный ресурс для адаптации руководителя к должности, обеспечивающий оптимальный стиль психической и управленческой деятельности в условиях адаптации.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, управленческая адаптация, должность, личностные качества, руководитель, ресурсы личности.

PERSONAL RESOURCES FOR ADAPTATION TO A MANAGERIAL POSITION

© The Author(s) 2021

TERESHCHENKO Nina Gennad'evna, candidate of psychological sciences associate Professor of department of psychology of labor and entrepreneurship

*Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov
(420111, Russia, Kazan, st. Moskovskaya, 42 e-mail: ngter@yandex.ru)*

SHAYMUKHAMETOVA Svetlana Fanusovna, candidate of psychological sciences associate Professor of department of psychology of labor and entrepreneurship

*Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov
(420111, Russia, Kazan, st. Moskovskaya, 42 e-mail: shsvetlana27@yandex.ru)*

Abstract. An urgent issue is the need to understand the conditions and criteria for successful adaptation of «young bosses», among which a significant role belongs to personal qualities. Professional adaptation, being a special case of the General adaptation process, includes various aspects in its structure: psychophysiological, socio-psychological, motivational and personal, etc. Adaptation as a psychophysiological process is a determining factor not only in the success of professional activity, but also in health. The current state of this problem indicates insufficient development of the aspect of personal resources for adaptation to the position, despite their essential role for the successful performance of activities and preservation of psychophysical health. The purpose of the research is to study personal resources of adaptation to a new managerial position. Methods were used for data collection: questionnaire 16 PF Kettell, a questionnaire for assessing the manifestation of maladaptation by O. N. Rodnina. The article examines the conditions for successful adaptation of managers to a new place of work, provides the results of research on personal resources of adaptation to the position. The results obtained make it possible to distinguish functionally different categories of personal qualities that provide adaptation. The personality profile of managers with a sufficient adaptation level for successful performance of activities, which constitute the necessary personal resource for adaptation of the manager to the position, providing the optimal style of mental and managerial activity in the conditions of adaptation, is given.

Keywords: professional adaptation, managerial adaptation, position, personal qualities, Manager, personal resources.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Вхождение в должность или переход на новую должность приводит к активизации процесса профессиональной адаптации и требует от субъекта содержательного и творческого приспособления к особенностям новой должности, освоения совокупности ее ролей, методов взаимодействия между людьми, форм деятельности, функций и задач в

рамках занимаемой должности. Различия особенностей труда специалистов и руководителей, а также руководителей разных уровней управленческой иерархии требуют ломки старых стереотипов (способов, средств деятельности, сложившихся отношений) и создания новых (поиска новых смыслов, перестройки поведения и деятельности, самой личности), приведения в соответствие реальной и требуемой компетентности [1, 2, 3].

Актуальным вопросом является необходимость по-

нимания условий и критериев успешной адаптации «молодых начальников», среди которых существенная роль принадлежит личностным качествам, «обладание которыми поможет сократить период адаптации» [4, 5]. Его постановка вызвана потребностью в мониторинге адаптации сотрудников, входящих в должность, и поддерживается востребованностью научно-обоснованных мероприятий по упреждающей адаптации, необходимостью предупредительных мер поддержания достаточного адаптационного уровня для успешного выполнения деятельности и сохранения психофизического здоровья [6, 7, 8].

Использование учеными понятия «ресурсы» человека позволяет включить в представление об успешности «потенциально доступные свойства, состояния, условия, в том числе свойства среды и других людей, которые субъект может использовать» (Толочек В.А., Толочек А.В., 2011) и в которых потенциально доступные свойства представлены организованной структурой связей [9, 10, 11]. Современное состояние данной проблемы указывает на недостаточную разработанность аспекта личностных ресурсов адаптации к должности, несмотря на их существенную роль для успешного выполнения деятельности и сохранения психофизического здоровья. До сих пор очень мало выполнено работ, направленных на выявление связей субъективных свойств и их структуры с эффективностью адаптации к управленческой должности и успешностью профессиональной деятельности руководителя в адаптационный период.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Профессиональная адаптация, являясь частным случаем общего процесса адаптации, включает в свою структуру различные аспекты: психофизиологический, социально-психологический, мотивационно-личностный и др. [12-19].

По отношению к управленческой деятельности вводится понятие «управленческая адаптация», под которой понимают «процесс и результат активного уравнивания с изменившейся профессиональной средой, позволяющий эффективно достигать цели и основывающийся на ряде личностных новообразований», составляющих внутренние ресурсы адаптации [20]. Период управленческой адаптации является трудным для большинства молодых начальников. По результатам опросов испытывали трудности 61% опрошенных руководителей вступивших в новую должность. К типичным трудностям были отнесены трудности целеусвоения и целеобразования, трудности взаимодействия с подчиненными. Как указывает А. Реан, для преодоления данных трудностей менеджеру важны компетенции целеполагания и коммуникативные компетенции [21].

Адаптация как психофизиологический процесс является определяющим моментом не только успешности профессиональной деятельности, но и здоровья. Начинающий руководитель находится в условиях постоянного значительного психоэмоционального напряжения, значительной нагрузки на когнитивную и волевую сферы. В анализе управленческой деятельности с позиции гигиены психической жизни отмечено, что основным фактором нагрузки на ЦНС является выполнение руководителем многоаспектной аналитической деятельности при реализации им собственно управленческих функций и видов работ [22]. В процессе адаптации участвуют все системы организма, но особая нагрузка ложится на ЦНС, так как принципиальная структура и тип нагрузки руководителя использует подкорковую энергетику. Это предъявляет высокие требования к иммунному и эндокринному статусу руководителя. Значительная роль отводится эмоциональной стабильности личности.

В выполненных исследованиях показано, что большинство руководителей демонстрируют «стрессорное поведение» (поведение типа А – type A be-

havior pattern – по М. Фридману), для которого характерны высокая мера активности эмоционального и поведенческого реагирования на стресс, что делает их «группой риска» к сердечнососудистым заболеваниям. И именно эту группу отличает наличие тенденции эффективной управленческой деятельности [23].

В исследованиях Н.Е. Водопьяновой, направленных на изучение роли преодоления (coping) как стабилизирующего фактора, помогающего поддерживать психосоциальную адаптацию руководителей в период стресса, выявлены различия в выборах модели преодолевающего поведения. Стратегии успешных руководителей характеризуются активностью, гибкостью, просоциальностью. Для неуспешных чаще более характерны стратегия пассивности (осторожность, уход от разрешения проблем), агрессивная (давление, отказ от поиска альтернативных решений, соперничество) [24].

В эмпирическом исследовании Ю.Ю. Чечуровой, направленном на изучение индивидуальных ресурсов психологической адаптивности, были показаны различия в выборе копинг-стратегий руководителями разных уровней. Ориентация на решение задач чаще отмечалась у управленцев среднего звена, реже у менеджеров низового уровня управления. В этом же исследовании для менеджеров разного уровня управления были выявлены различия в показателях адаптивности: менеджеры низового уровня достоверно чаще демонстрировали низкий уровень адаптивности. Более высокий адаптационный потенциал был отмечен у менеджеров промышленной организации, которые продемонстрировали более высокие показатели вовлеченности, контроля, принятия риска и жизнестойкости [25].

В системе внутренних факторов адаптации отмечена роль мотивации, общая мотивационная направленность личности. Социально-профессиональная направленность («на дело») и производительная мотивация (рабочий) мотивационный профиль выступают фактором, повышающим адаптационный потенциал руководителя, содействующим успешной профессиональной деятельности руководителя в адаптационный период. В литературе отмечаются индивидуальные различия резистентности к длительному стрессу и способов адаптации в зависимости от локализации субъективного контроля над происходящими событиями. Руководителей с интeрнaльным лoкyсoм-кoнтpoля характеризуют конструктивные способы адаптации к стрессу, и показатели резистентности значимо выше [по 26].

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. В пилотажном эмпирическом исследовании, выполненном под нашим руководством З.З. Мухамеджановой на выборке 60 руководителей (мужчины и женщины) в возрасте 27-58 лет организаций г. Бугульма, была изучена личностная обусловленность профессиональной адаптации руководителей к управленческой должности. 70% выборки составили «новички» впервые вступившие в должность руководителя, 30% – руководители переведены в другую управленческую должность.

В профиле личности руководителей (по методике 16 PF Кеттелла, в стенах) с достаточным адаптационным уровнем для успешного выполнения деятельности (по опроснику для оценки проявления дезадаптации О.Н. Родниной), отмечается чаще наличие факторов с положительным полюсом, которые свидетельствуют о присутствии таких черт: легкость общения, доброжелательность, открытость, общительность (А, 8), умственные способности выше средних значений (В, 7), реалистичность по отношению к жизни, настойчивость (С, 6,5). Средние значения показателей эмоциональной устойчивости по верхнему краю, указывает на умение «держаться в руках» (С, 6,5), смелость в общении (Н, 6,5), радикализм, гибкость (Q1, 6), самоконтроль поведения, способность сдерживать тревогу (Q3, 6), нефрустриро-

ванность (Q4, 4), усвоение групповых норм, ответственность (G, 6). Данные качества даже без специального обоснования по своему смыслу составляют необходимый личностный ресурс для адаптации руководителя к должности, обеспечивающий оптимальный стиль психической и управленческой деятельности в условиях адаптации.

В группах руководителей с умеренным и высоким уровнем дезадаптации отмечены жалобы на ухудшение самочувствия (35%; 32%), соматовегетативные нарушения и нарушение сна (42%; 43%), трудности социального взаимодействия и снижение мотивации (23%; 25%). В личностном профиле руководителей с умеренным уровнем дезадаптации отмечаются средние показатели эмоциональной устойчивости (С, 4,5 ст), самоконтроля поведения (Q3, 4,5), ответственности (G, 5,6 ст), средние показатели по верхнему положительному полюсу: общительности (А, 6), интеллектуальные способности (В, 6), фрустрированности (Q₄, 6,5). Личностный профиль руководителей с высоким уровнем дезадаптации представлен качествами отрицательного полюса: ригидность (Q₁, 1,5), неразговорчивость (А, 4,5). Эмоциональная устойчивость представляет нижний край среднего уровня, вероятны проявления тревожности, неуверенности (С, 4). Отмечаются следующие качества положительно-го полюса: сензитивность (I, 6,5), фрустрированность (Q₄, 8). Профили качеств личности руководителей с умеренным и высоким уровнем дезадаптации содержат качества, которые по своему смыслу не являются оптимальными для обеспечения адаптированности и обеспечивают неоптимальный стиль приспособления.

Результаты эмпирического исследования субъектных детерминант управленческой адаптации демонстрируют существование различий, позволяющих выделить функционально разные категории личностных качеств, обеспечивающих адаптацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гусakov Б.И., Фурсевич И.Н. Формирование программы адаптации руководителей и специалистов к ротации / Б.И. Гусakov, И.Н. Фурсевич // *Новости науки и технологий*. 2019. №2 (49). С. 18-26.
2. Маслов Е.В., Маслова О.В. Адаптация начинающих руководителей к требованиям новой должности // *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*, 2003. №1. С. 136-145.
3. Сажнева С.В., Гридасова А.В. Проблема адаптации руководителя в связи с изменениями в организационной структуре // *Вестник Московского института государственного управления и права*. 2015. №12. С. 109-111.
4. Мартынова Н.А. Современные подходы к адаптации руководителей к новому месту работы в органах власти // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2014. №46. Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-adaptatsii-rukovoditeley-k-novomu-mestu-raboty-v-organah-vlasti> (дата обращения: 22.11.2020).
5. Heuvel M., Demerouti E., Bakker A.B. How psychological resources facilitate adaptation to organizational change // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 23, 2014 p. 847-858
6. Бобкова И.Е. К проблеме психологического сопровождения профессионального развития руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе управленческой карьеры (принципы, цели, задачи, методы) // *Психология и право*. 2012. №1. С. 55-65.
7. Моисей К.А., Виниченко М.В. Адаптация сотрудников назначенных на должность из кадрового резерва // *Новое Поколение*. 2017. №13. С. 203-207.
8. Тихонова О.В. Методика успешного старта для начинающего руководителя // *Производственный менеджмент: теория, методология, практика*. 2016. №8. С. 69-73
9. Круглова Т.Э., Чиркова Е.И., Зорина Е.М. Психологические ресурсы менеджера и способы их совершенствования // *Глобальный научный потенциал: Педагогика и психология*. 2018. № 5(86) С. 19-32
10. Толочек В.А., Толочек А.В. Способности, успешность субъекта, ресурсы: проблема и модели объяснения / В.А. Толочек, А.В. Толочек // *Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы*. Ч. III. – Ярославль: ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2011. – С. 663-666.
11. Толочек В. А., Журавлева, Н. И. Динамика актуализации психологических ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры // *Психологический журнал*, 2015. Том 36. № 1. С. 91–107
12. Кутлушина Г.Н. Проблемы введения в должность и адаптация новых сотрудников // *Наука среди нас*. 2019. №6(22). С. 43-48
13. Морозова Л.Б., Богатырева А.В. Влияние эмоциональной лабильности на адаптацию в процессе вхождения в должность / Л.Б. Морозова, А.В. Богатырева // *Нижегородский психологический альма-*

нах. 2019. Т. 1. №2. С. 43-54

14. Пешикова Д.М., Никишина А.Л. К вопросу об адаптации персонала в современных условиях // *Современные научные исследования и инновации*. 2016. № 10 [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/10/72268> (дата обращения: 12.01.2021).

15. Гордеева Д.С., Хайруллина А.Ф. Формирование эколого-экономических мотивов управленческой деятельности у будущих менеджеров в процессе обучения // *Балканское научное обозрение*. 2019. Т. 3. № 4 (6). С. 24-28.

16. Гамбаров Т.Р. Модель поэтапного процесса принятия рационального управленческого решения // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 119-122.

17. Дарманская И.Н. Диагностика сформированности управленческой компетентности будущих руководителей учреждений общего среднего образования // *Научный вектор Балкан*. 2019. Т. 3. № 3 (5). С. 13-17.

18. Гордеева Д.С., Рябчук П.Г., Корнеев Д.Н. Российское бизнес-образование: от мифов к реальности // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 213-216.

19. Ковальчук А.И., Цхай В.А. Современный стиль управления: особенность, перспективы и риски // *Карельский научный журнал*. 2020. Т. 9. № 1 (30). С. 65-67.

20. Реан А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. – М.: Прайм-Еврознак, 2008. 479 с.

21. Кудашев А.Р. Адаптация менеджера: Эволюционно-проблемный подход // *Менеджмент: Ассоциация Развития Управления*. 1998. №7. С. 107-111.

22. Психософизиологические аспекты в деятельности руководителя // *Организационная психология / под ред. А.В. Карпова. М.: Юрайт*, 2014. С. 217-232.

23. Friedman M., Rozsman R., The key cause – type A behavior pattern // *Stress and coping*. N.Y., 1977.

24. Водопьянова В.Е. Старченкова Е.С. Стратегии и модели преодолевающего поведения // *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 311-321*

25. Чечурова, Ю.Ю. Индивидуальные ресурсы психологической адаптивности менеджеров промышленной организации // *Вестник ТвГТУ. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки»*. 2020. № 2 (21). С. 45–55

26. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. М.: Гардарики, 2000. 584 с.

Статья поступила в редакцию 21.02.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021