

УДК 159.9.07

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ МОЛОДЫХ МЕНЕДЖЕРОВ НА ЭТАПЕ АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шингаев С.М.

ГБОУ ДПО (ПК) «Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования» (СПбАППО), Санкт-Петербург, Россия (191002, г. Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, д. 11-13), e-mail: sshingaev@mail.ru

Приведены результаты исследования формирования профессионального здоровья молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности. Изучались следующие вопросы: процесс адаптации молодых менеджеров на рабочем месте; симптомы стресса, чаще всего наблюдаемые молодыми менеджерами у себя; факторы риска, связанные с профессиональной деятельностью и негативно влияющие на здоровье; критерии успешной адаптации; место здоровья в системе жизненных ценностей молодых менеджеров. Исследование психологических критериев эффективности прохождения молодыми менеджерами адаптационного процесса показало: основными факторами риска профессиональной деятельности, негативно влияющими на здоровье, по мнению молодых менеджеров, выступают сложности во взаимоотношениях на работе; в системе жизненных ценностей менеджеров здоровье занимает третье место после таких ценностей, как «Любовь» и «Счастливая семейная жизнь»; среди симптомов стресса, которые наблюдают у себя менеджеры: чувство усталости, повышенная раздражительность, мышечное напряжение. Критериями успешности адаптации выступают легкость нахождения общего языка с коллегами по работе, успешность и качество выполняемых работ.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, стресс, менеджер, система ценностей, здоровый образ жизни.

PROFESSIONAL HEALTH OF YOUNG MANAGERS AT THE STAGE OF ADAPTATION TO PROFESSIONAL ACTIVITY

Shingaev S.M.

GBOU DPO (personal computer) "St. Petersburg academy of post-degree pedagogical education" (СПбАППО), St. Petersburg, Russia (191002, St. Petersburg, Lomonosov St., 11-13), e-mail: sshingaev@mail.ru

The results of research of professional health formation of young managers at a stage of adaptation to professional activity are given. The following questions were studied: the process of adaptation of young managers on a workplace; the symptoms of stress most often observed by young managers; the risk factors, negatively influencing health, which are connected with professional activity; the criteria for successful adaptation; health place in the value system of young managers. The research of the psychological criteria for efficiency of going through the adaptation process by young managers showed: major factors of risk of the professional activity, negatively influencing health, according to young managers opinion, can be difficulties in relationships at work; in addition health takes the third place after such values, as "Love" and "Happy family life" in the value system of managers. Managers observe the feeling of the fatigue, the increased irritability, muscular tension among stress symptoms. As the main criteria of successful adaptation managers name the quality of communication with colleagues and high level of professional achievements.

Keywords: professional health, stress, manager, system of values, healthy lifestyle.

Введение

Среди наиболее перспективных профессий в современном мире и в будущем устройстве России профессия менеджера занимает особое место. С одной стороны, она входит в десятку наиболее популярных и пользующихся повышенным вниманием со стороны школьников, выбирающих будущую профессию. С другой стороны, она регулярно занимает верхние строчки рейтингов стрессовых профессий, что обусловлено большим объемом выполняемых менеджерами работ и степенью ответственности, длительными и повышенными нагрузками, приводящими к высокой усталости, раздражительности, особыми

требованиями к профессионально важным качествам. По существу, становясь менеджером, человек не просто выбирает престижную профессию, он выбирает стиль жизни, возможность перейти в другую социальную группу с иными финансовыми, карьерными перспективами. Но за все приходится платить, и в том числе своим здоровьем. Отсюда вытекает важность поддержания профессионального здоровья, повышения стрессоустойчивости менеджеров.

На наш взгляд, формирование, развитие и укрепление профессионального здоровья менеджеров наиболее полно реализуется в рамках концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров, подразумевающей рассмотрение психологического обеспечения профессионального здоровья как непрерывный, распределенный по времени процесс сопровождения субъекта профессиональной деятельности на сменяющихся друг друга этапах его профессионального пути («вход в профессию» - профессиональное самоопределение, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, регулярная профессиональная деятельность, повышение профессиональной квалификации, «выход из профессии»).

При этом мы делаем особый акцент на начальном этапе регулярной профессиональной деятельности менеджера. По существу, в эти первые два-три года после окончания высшего учебного заведения, когда молодой специалист делает первые шаги в профессии, закладывается основа, на которой в дальнейшем будет строиться вся профессиональная карьера менеджера. Рассмотрению вопросов адаптации к профессиональной деятельности посвящены работы В.А. Абабкова, М. Перре [1], Н.А. Агаджаняна [2], В.П. Казначеева [3], Е.Ю. Коржовой [4], А.Г. Маклакова [5], Ф.З. Меерсона [6] и др. Вместе с тем следует отметить, что тема профессиональной адаптации менеджера и ее психологического обеспечения, в том числе через призму профессионального здоровья, пока представлена явно недостаточно в психологической науке.

Цель исследования

Исследование психологических факторов профессионального здоровья менеджеров на этапе их адаптации к регулярной профессиональной деятельности.

Материал и методы исследования

В течение одиннадцати лет (2002-2012) нами проводились эмпирические исследования, связанные с изучением психологических аспектов профессионального здоровья менеджеров на разных этапах их профессионального пути, разработкой и реализацией программ психологического обеспечения профессионального здоровья. На этапе профессиональной адаптации молодых менеджеров - выпускников вузов изучались: процесс адаптации на рабочем месте; вопросы сохранения профессионального здоровья молодых менеджеров; симптомы стресса, чаще всего наблюдаемые молодыми менеджерами

у себя; факторы риска, связанные с профессиональной деятельностью и негативно влияющие на здоровье; критерии успешной адаптации; место здоровья в системе жизненных ценностей молодых менеджеров. При сборе эмпирического материала применялись методы наблюдения, опроса, анкетирования, интервью, тестирование.

Для исследования психологических факторов профессионального здоровья молодых менеджеров на этапе профессиональной адаптации была сформирована выборка из 90 человек, окончивших различные вузы по специальности «Менеджмент» и работающих по специальности до 2-х лет: мужчины – 40 человек, женщины – 50 человек, средний возраст – 23 года, 22% - состоят в гражданском браке, 58% - холосты/незамужем, 18% - замужем/женаты, 1% - разведены, 1% - не указали семейное положение.

Результаты исследования и их обсуждение

Адаптация, как правило, проходит по нескольким направлениям: условия деятельности (рабочее место); выполнение профессиональных задач (должностных обязанностей); взаимодействие с руководством; социальные факторы профессиональной среды (формирование взаимоотношений внутри трудового коллектива). Судить об успешности прохождения профессиональной адаптации молодыми менеджерами можно с помощью ряда критериев.

Выделяются как субъективные критерии оценки эффективности адаптации (психологические), так и объективные (качество, успешность выполняемой работы, должностных обязанностей, своевременность и безошибочность профессиональных действий, адекватная цена психофизиологических затрат выполняемой деятельности). Психологические аспекты эффективности прохождения молодыми менеджерами адаптационного процесса касаются: удовлетворенности выполняемой работой, эмоционального комфорта на работе, степени удовлетворенности отношениями с окружающими (коллегами, начальством, подчиненными), социально-психологической совместимости (вхождения в коллектив, принятия целей и внутреннего распорядка жизни организации), степени удовлетворенности социальным статусом, поддержкой со стороны коллег и начальства на этом этапе профессионального пути, уровня самореализации в профессии, уровня тревожности на работе, совпадения-несовпадения представлений о работе организации, ожидаемой и фактической оплаты труда, субъективного оценивания собственной работоспособности, восприятия перспектив профессионального/карьерного роста и др. Фундаментом успешного прохождения этого непростого этапа профессиональной деятельности выступают высокий регулятивный потенциал (в частности, целеустремленность и настойчивость) и высокий адаптационный потенциал.

Следует отметить разнополярность самооценок здоровья, высказанных молодыми менеджерами (неудовлетворительное – 2%, нормальное – 32%, хорошее – 43%, отличное – 23%), в отличие от студентов выпускных курсов, которые ограничились биполярной шкалой (хорошее – 48% и нормальное – 52%). В определенной степени это объясняется многочисленными сложностями, с которыми столкнулись вчерашние студенты, вступив в самостоятельную профессиональную деятельность, на практике получив представление о сложностях профессии менеджера. Так, состояние здоровья как неудовлетворительное оценивают 2% молодых менеджеров. С другой стороны, неиссякаемый оптимизм, особенно на первых порах включения в профессиональную деятельность, интерес к профессии позволяют 23% молодых менеджеров оценивать свое здоровье как «отличное».

Основными факторами риска профессиональной деятельности, негативно влияющими на здоровье, по мнению молодых менеджеров, выступают сложности во взаимоотношениях на работе (с коллегами, начальством, клиентами), большое количество контактов с разными людьми и, как следствие, частые межличностные конфликты, взаимодействие с обиженными, недовольными, раздраженными клиентами – эта группа факторов риска занимает 50% от всех перечисленных негативных сторон в работе молодых менеджеров. Существенное значение также оказывают сложные условия труда на рабочем месте (сидячая работа за компьютером, частые командировки) – 14%, трудность выполняемой деятельности (постоянные изменения в работе; работа без выходных; ненормированный прием пищи, нехватка отдыха (сна); неточное определение обязанностей; большое количество поступающей новой информации; состояние неопределенности, сопровождающее большую часть выполняемой работы) – 11%, постоянное напряжение на работе – 7%, ненормированный рабочий день, высокий уровень личной ответственности, постоянный dead-line – по 6%.

Чем тяжелее проходит адаптационный период, тем мрачнее прогнозы молодых менеджеров. Установлено, что чем более стрессогенным считают они нынешний этап своей работы, тем больше, на их взгляд, работа забирает ресурсы их здоровья и менее успешно они проходят адаптацию к профессии (на уровне достоверности 0,05). Одновременно в представлении молодых менеджеров есть устойчивая положительная связь между успешностью прохождения адаптационного периода и успешностью в профессиональной деятельности (на уровне достоверности 0.01).

Обратим внимание, что в системе жизненных ценностей молодых менеджеров здоровье (физическое и психическое) занимает третье место после таких ценностей, как «Любовь» и «Счастливая семейная жизнь». Этот показатель выше, чем у школьников, на этапе профессионального самоопределения выбирающих профессию менеджера [7],

здоровье не входит в «тройку» ведущих ценностей школьников, и у них нет осознания связи профессии менеджера со здоровьем. Уже в последующем, как показали наши исследования психологических факторов профессионального здоровья на последующих этапах профессионального пути менеджеров [8], здоровье как жизненная ценность выходит на первое место. Сейчас же приоритет отводится другим ценностям. По уровню реализованности ценностей (в процентах) картина выглядит следующим образом: наличие друзей – 77%, здоровье – 67%, интересная работа – 62%, развитие – 58%, любовь – 57%.

На вопрос «Сколько лет Вы предполагаете работать в Вашей профессии с высокой успешностью и интенсивностью?» молодые менеджеры дали следующие ответы: до 5 лет – 6%; 10-15 лет – 13%; 15-20 лет (девушки при этом указывали на перерыв, связанный с рождением детей) – 2%; 20-30 лет – 13%; 30-35 лет – 6%; 35-40 лет – 3%. 14% сказали, что до конца с профессией не определились и хотели бы поменять профессию,

По мнению молодых менеджеров, этап адаптации забирает в среднем почти половину имеющегося здоровья. На наш взгляд, «плата» за профессиональную компетентность, приобретаемую на этом этапе, не должна быть чрезмерной, а, следовательно, необходимо на уровне руководства организации разрабатывать перечень шагов по менее стрессогенному прохождению молодыми менеджерами этапа адаптации к профессии. Адаптация может быть успешной при оптимальных затратах здоровья: сколько здоровья отдаем и как успешно справляемся со своими обязанностями.

«Платой» за эту адаптацию, как правило, выступают симптомы стресса, которые наблюдают у себя молодые менеджеры (косвенные индикаторы здоровья): чувство усталости (73% респондентов отмечают у себя этот симптом), повышенная раздражительность (44%), мышечное напряжение (40%), нарушения сна (33%), подавленное настроение (31%), немотивированное беспокойство по разным поводам (28%) и др.

Среди наиболее предпочтительных способов поддержания здорового образа жизни молодые менеджеры чаще всего используют правильное и здоровое питание (в том числе овсяная каша, фрукты и овощи, большое количество воды, минимум кофе, неупотребление газированных и энергетических напитков, фаст-фуда), прием витаминов (на это указали 20% респондентов) и физические упражнения (фитнес, по выходным сноуборд, бег, силовые упражнения, зарядка по утрам, футбол, бокс, теннис, лыжи, коньки, бейсджампинг, спортивное ориентирование, подниматься на этаж пешком, а не на лифте) - 19%. 14% избегают вредных привычек (курение и употребление алкоголя); 12% используют прогулки на свежем воздухе, часто за городом, в парке; 9% стараются высыпаться и тем самым восстанавливать силы; по 6% стараются полноценно отдыхать в выходные и в отпуске, а

также используют водные процедуры (бассейн, баня, сауна, душ). 7% ответили, что никак не заботятся о своем здоровье.

Сталкиваясь со стрессовыми ситуациями, молодые менеджеры чаще всего прибегают к следующим способам снятия стресса: общение с друзьями (78% респондентов применяют такой способ), сон и юмор (по 63%), музыка (58%), вода (бассейн, душ, баня, сауна) (53%). При этом они спят в среднем 6,75 часа; если бы в сутках было на 1 час больше, то молодые менеджеры хотели бы потратить это дополнительное время как на сон, так и на просто отдых и на общение с близкими и друзьями.

Рассматривая процесс адаптации менеджеров к профессиональной деятельности, мы вышли на понимание «барьеров адаптации», критериев успешности прохождения адаптационного периода в жизни молодых специалистов. Оценивая по шкале от 0 до 100%, насколько успешны они сейчас в профессиональной деятельности, молодые менеджеры в среднем дают 62%. При этом 34% респондентов оценивают свою успешность в 50% и менее. Небольшое время нахождения в профессии не позволяет рассчитывать на заметные достижения и успехи, поэтому, скорее всего, и такие невысокие показатели успешности.

Одновременно менеджеры оценивают успешность прохождения адаптационного периода в среднем на 76% (по 100%-ной шкале), отмечая следующие критерии успешности адаптации: в первую очередь, легкость нахождения общего языка с коллегами по работе – «руководство и коллеги стали уважительно относиться, профессиональное общение стало более мягким, дружеским» (17%); успешность и качество выполняемых работ (16%); удовольствие, получаемое от выполняемой работы, – «когда с радостью идешь на работу, готов ловить каждый момент в работе, чтобы научиться новому» (15%); рост заработной платы и повышение в должности (12%); наращивание профессионализма – «быстрое восприятие новой информации и умелое использовании ее по мере необходимости, появление автоматизма в выполнении ряда действий» (12%); более высокий уровень решаемых задач (легкое освоение новых задач) и положительные отзывы руководства (по 10%); «стал способен самостоятельно планировать свою работу, и повысилась ответственность» (6%); повышение стрессоустойчивости (2%).

Результаты самоанализа удовлетворенности молодых менеджеров собой и своей работой в период адаптации к профессиональной деятельности показали следующее. Удовлетворенность как интегративный показатель отражает их отношение к выбранной профессии. От удовлетворенности прохождением этапа адаптации к профессии в значительной степени зависит профессиональное здоровье менеджера. Ключевыми критериями удовлетворенности выступают: понимание менеджерами того, что от них хотят на работе (этот критерий в семибалльной шкале у молодых менеджеров составляет 6,4);

наличие знаний и навыков (квалификация), позволяющих успешно справляться с рабочими обязанностями (6 баллов по семибалльной шкале); высокая степень удовлетворенности отношениями с коллегами по работе (5,9 балла); достаточные коммуникативные навыки (5,8 балла); высокая работоспособность (5,7 балла). Среди других критериев, с помощью которых адаптанты оценивают свою удовлетворенность работой в первые два-три года профессиональной деятельности и удовлетворенность прохождением адаптационного периода, называются: выполнение должностной инструкции с высоким качеством и в полном объеме, получение деловой и моральной поддержки со стороны коллег и начальства, высокая степень удовлетворенности отношениями с руководством компании и стилем руководства, оправданные ожидания от работы организации, субъективное ощущение включенности в дела трудового коллектива, эмоциональный комфорт на работе, снижение имевшегося ранее уровня тревожности на работе, высокий социальный статус, совпадение ожидаемой и фактической оплаты труда, самостоятельность в принятии решений, высокий уровень самореализации в профессии, появление отчетливых перспектив профессионального/карьерного роста, а также высказывания следующего содержания: «моя работа мне нравится», «моя работа хорошо организована и четко определены задачи», «мне стало хватать времени».

Выводы

Как показали наши исследования, высокие адаптивные возможности к сохранению профессионального здоровья демонстрируют молодые менеджеры, имеющие высокую осознанность роли здоровья в успешном прохождении длительного профессионального пути, высокий уровень функционирования механизмов психосаморегуляции (широкий спектр способов снятия стресса и поддержания здорового образа жизни, умение находить и сохранять баланс «работа / личная жизнь»), высокую эмоциональную устойчивость, приемлемый уровень психического напряжения, испытываемого на рабочем месте, высокие коммуникативные способности (умение устанавливать и поддерживать межличностные контакты с руководством, коллегами, подчиненными, клиентами, партнерами).

Список литературы

1. Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Агаджанян Н.А. Адаптация и резервы организма. - М. : Физкультура и спорт, 1983. - 176 с.
3. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. – Новосибирск : Наука, 1980. – 190 с.

4. Коржова Е.Ю. Психология адаптации педагогов к профессиональной деятельности : монография. - СПб. : Балт. пед. акад., Ин-т психологии человека, 1996. - 159 с.
5. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. - СПб., 1996. – 37 с.
6. Меерсон Ф.З. Общий механизм адаптации и профилактики. - М. : Медицина, 1973. – 360 с.
7. Шингаев С.М. Профессиональное самоопределение и здоровье школьников – будущих менеджеров / С.М. Шингаев, Г.С. Никифоров // Психология обучения. – 2012. - № 10. – С. 42-51.
8. Шингаев С.М. Психологические факторы профессионального здоровья менеджеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. Социология. Педагогика. Серия 12. Выпуск 4. – 2011. - С. 242-250.

Рецензенты:

Никифоров Г.С., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии СПбГУ, г. Санкт-Петербург.

Костромина С.Н., д.псих.н., профессор, профессор кафедры психологии и педагогики личностного и профессионального развития, заместитель начальника Учебного управления по направлениям «История», «Психология» и «Философия» СПбГУ, г. Санкт-Петербург.