



УДК 159.9.07

Психологические факторы профессионального здоровья молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности

С. М. Шингаев

Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, г. Санкт-Петербург
E-mail:sshingaev@mail.ru

Аннотация. Представлены результаты исследования психологических факторов профессионального здоровья молодых менеджеров – выпускников вузов на этапе их адаптации к профессиональной деятельности. Описана авторская концепция психологического обеспечения профессионального здоровья, в рамках которой и рассматривались вопросы адаптации молодых менеджеров на рабочем месте, критерии успешной адаптации, место здоровья в системе жизненных ценностей молодых менеджеров. Указывается, что на этапе профессиональной адаптации 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), высокие коммуникативные способности.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, стресс, менеджер, система ценностей.

Введение. В ряде современных руководящих документов, регламентирующих деятельность по охране труда и здоровья в России (в федеральных законах «Об основах охраны труда в РФ» (1999), «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (2011), в квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих), напрямую указывается на важность и необходимость рассмотрения вопросов здоровья в профессии.

Профессия менеджера входит в десятку наиболее перспективных профессий в современном мире и в будущем устройстве России. Вступая на этот профессиональный путь, человек неминуемо сталкивается с особенностями, свойственными именно для этой профессии. Систематические психологические и физические нагрузки, периодически возникающие стрессовые ситуации, ненормированный рабочий день, нерегулярное питание, отсутствие систематических занятий спортом, неполноценный отдых стали приметой жизни абсолютного большинства современных специалистов. Указанные факторы крайне негативно влияют на состояние здоровья менеджеров, уровень их работоспособности.

По мере продвижения по профессиональному пути растет уровень стрессовой нагрузки, негативно сказывающейся на здоровье менеджера. Опираясь только на природно заданные характеристики здоровья, невозможно сохранить профессиональное долголетие, нужна система формирования, поддержания и укрепления профессионального здоровья. При этом традиционный подход в обеспечении здоровья менеджера, ограниченный правильным питанием, полноценным отдыхом, оздоровительной физкультурой, явно недостаточен. В психологии менеджмента все чаще ставится вопрос о профессиональном здоровье менеджера, однако при этом очевиден дефицит целенаправленных исследований и содержательного обсуждения по этой теме.

На наш взгляд, формирование, развитие и укрепление профессионального здоровья менеджеров наиболее полно реализуется в рамках *концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров*, которая предполагает рассмотрение психологического обеспечения профессионального здоровья как непрерывного процесса 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») [4].

Концепция предполагает:

- закладывание основ профессионального здоровья на этапе профессионального самоопределения («входа» в профессию, выбора профессии школьниками) и этапе профессиональной подготовки;
- становление профессионального здоровья молодых специалистов на этапе адаптации к профессиональной деятельности;
- поддержание профессионального здоровья на этапе регулярной профессиональной деятельности (и прежде всего повышение стрессоустойчивости менеджеров в профессиональной деятельности);
- выявление основных психологических факторов профессионального здоровья менеджеров: системы ценностей, индивидуально-психологических особенностей, стресс-факторов профессиональной деятельности, стратегий и способов преодоления стрессовых ситуаций;
- поддержание профессионального здоровья на этапе повышения профессиональной квалификации;
- сохранение профессионального здоровья на этапе «выхода» из профессии.

Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров на всем протяжении их профессионального пути будет зависеть от достижения двух целей: а) формирования и в последующем повышения профессиональной компетентности менеджеров в области здоровья, формирования у них навыков здорового поведения; б) повышения стрессоустойчивости менеджеров, в том числе за счет прохождения обучения по профессионально ориентированной тренинговой программе стресс-менеджмента.

Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров предполагает достижение тактических целей на каждом этапе профессиональной деятельности:

1) на этапе «входа» в профессию (профессионального самоопределения) – исключение ошибок в выборе профессии, которые могут привести впоследствии к низкой удовлетворенности трудом, снижению производительности, возрастанию профессиональных заболеваний, а также к высокой вероятности деформаций в психическом самочувствии человека;

2) на этапе профессиональной подготовки – приобретение студентом, обучающимся по направлению «Менеджмент», необходимых знаний, умений, навыков, компетенций, способствующих формированию и поддержанию профессионального здоровья как профессионально важного качества эффективного менеджера; поддержание у студентов высокой мотивации к работе по профессии;

3) на этапе адаптации к профессиональной деятельности – высокая удовлетворенность молодого менеджера выполняемой работой, установление им деловых отношений с руководством и коллегами по трудовому коллективу, социально-психологическая совместимость, успешность выполняемой деятельности (своевременность и безошибочность профессиональных действий; умение не создавать предпосылки себе и другим для травм и аварий; осуществление деятельности без угрозы для здоровья);

4) на этапе регулярной профессиональной деятельности: а) обеспечение надежности профессиональной деятельности (безошибочное выполнение профессиональных обязанностей в течение требуемого времени и при заданных условиях деятельности); б) обеспечение безопасности труда (исключение несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний); в) профессиональное долголетие (предполагающее среди прочих разработку программы профессионального самосохранения); г) повышение стрессоустойчивости к негативным факторам профессиональной среды; д) продление профессионального долголетия менеджера;

5) на этапе повышения профессиональной квалификации (профессиональной переподготовки) – достижение оптимального соотношения энергетических (личностных) затрат и достигнутых результатов в ходе обучения («результативность/ресурсы»);

б) на этапе «выхода» из профессии – внутреннее бесконфликтное завершение профессионального пути, поиск пенсионером новых возможностей для личного развития.

По мере включения человека в профессию менеджера (начиная с этапов профессионального самоопределения, профессиональной подготовки и продвигаясь к этапам регулярной профессиональной деятельности и повышения профессиональной квалификации) возрастает значимость фактора здоровья в профессиональной деятельности, которое выступает профессионально важным качеством менеджера.

Постановка проблемы. Этап адаптации к профессиональной деятельности занимает особое место на профессиональном пути менеджера. Именно на

этом жизненном отрезке времени происходит «профессиональная настройка» молодого человека, соотнесение полученных в вузе знаний и умений с требованиями профессиональной среды в конкретной организации. Профессиональная адаптация (первоначальное вхождение в профессиональную деятельность) как процесс и результат приспособления человека к требованиям профессии идет по ряду направлений, таких как условия самой деятельности (в частности, рабочее место), уровень сложности решаемых профессиональных задач, руководство, социальные факторы (межличностные контакты, взаимоотношения в коллективе). Таким образом, в адаптацию к работе вносят вклад индивидуальные и средовые факторы. Длительность адаптационного периода обусловлена как особенностями конкретной профессии, так и индивидуальными способностями человека, его мотивацией, интересами.

Среди основных недостатков в организации и условиях труда, негативно влияющих на процесс профессиональной адаптации и состояние здоровья молодых менеджеров – выпускников вузов, как правило, выделяются: нерациональная организация рабочего места; недостаточная обеспеченность необходимыми материалами; отсутствие ясности в определении должностных обязанностей и перспектив карьерного роста; неритмичная работа («штурмовщина»); неудобный режим работы (начало и окончание рабочего дня, степень свободы); удаленность работы от места жительства; неадекватная оплата труда; ошибки руководства и сложный социально-психологический климат в трудовом коллективе [1–3; 5]. Существенное влияние на прохождение адаптационного процесса оказывают индивидуально-психологические особенности личности менеджера-адаптанга. К ним относятся прежде всего: тип нервной системы, степень тревожности, уровень мотивации, самооценка личностных качеств и профессиональных возможностей, волевые характеристики (самостоятельность, самоконтроль, эмоциональная устойчивость), склонность к сотрудничеству, коммуникативные способности.

Среди вопросов, требующих к себе пристального внимания на этапе профессиональной адаптации менеджеров, на наш взгляд, относятся:

- разработка и внедрение системы диагностических критериев оценки эффективности адаптации молодых менеджеров, которая включала бы в себя субъективные (психологические, социально-психологические) и объективные (успешное выполнение обязанностей) критерии;
- стресс-аудит (оценка уровня стресса у сотрудников, в отделе/подразделении, в организации в целом);
- разработка методики оценки уровня профессионального здоровья менеджеров;
- регулярное изучение системы ценностей менеджеров на всем протяжении профессионального пути. Адаптация будет протекать легче, когда «здоровье» в этой системе ценностей находится на одном уровне с такой ценностью, как «работа, приносящая моральное и материальное удовлетворение».

Цель исследования заключалась в изучении психологических факторов профессионального здоровья менеджеров на этапе их адаптации к регулярной профессиональной деятельности.

Методы исследования. При сборе эмпирического материала нами применялись следующие методы: наблюдение, опрос, анкетирование, интервью, тестирование. Выборка насчитывала 90 человек, окончивших различные вузы по специальности «Менеджмент» (Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, Балтийская академия предпринимательства и туризма, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна, Институт бизнеса и права, Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики, факультет психологии СПбГУ – специализация «Психология менеджмента») и работающих по специальности до 2 лет (средний возраст – 23 года). Изучая полученные результаты, мы проводили также сравнительный анализ данных по молодым менеджерам с данными по другим выборкам менеджеров на разных этапах профессионального пути (выбор профессии, обучение в вузе, регулярная профессиональная деятельность, повышение квалификации, «выход» из профессии).

Результаты. Прежде всего необходимо отметить разброс самооценок здоровья, высказанных молодыми менеджерами (неудовлетворительное – 2 %, нормальное – 32 %, хорошее – 43 %, отличное – 23 %). Скорее всего, это обусловлено теми сложными моментами, которые сопровождают молодых менеджеров – выпускников вузов в первые 2–3 года. Состояние здоровье как неудовлетворительное оценивают всего 2 % молодых менеджеров, что близко к показателям пенсионеров – бывших менеджеров (3 %). С другой стороны, в целом высокий оптимистический настрой позволяют большей части молодых менеджеров (23 %) оценивать свое здоровье как отличное. Среди всех респондентов именно молодые менеджеры ниже всего оценивают свое здоровье как нормальное (32 %), что близко к показателям менеджеров-предпенсионеров (33 %) (табл. 1). Сравнительный анализ самооценок здоровья всех вышеперечисленных групп испытуемых проводился по критерию Kruskal-Wallis Test. Выявлены значимые различия самооценок здоровья при сравнении попарно по группам по критерию U Манна-Уитни (табл. 2). Оценивая важность здоровья в профессиональной деятельности (по 10-балльной шкале), молодые менеджеры дают самые низкие оценки среди всех респондентов: молодые менеджеры – 8,5; опытные менеджеры на этапе регулярной профессиональной деятельности и повышения квалификации – 9,56. Здоровье как фундамент успешного прохождения профессионального пути ими не полностью осознается.

К основным факторам риска профессиональной деятельности, которые отрицательно влияют на здоровье, молодые менеджеры относят: сложности во взаимоотношениях на работе, 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; сложные условия труда на рабочем месте – 14 %; трудность выполняемой деятельности; 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 % (рис. 1).

Таблица 1

Самооценка состояния здоровья менеджеров на разных этапах профессионального пути

Самооценка состояния	Студенты 1-го курса, %	Студенты 5-го курса, %	Молодые менеджеры*, %	Опытные менеджеры*, %	Предпенсионеры, %	Пенсионеры, %
Неудовлетворительное	1	0	2	0	0	3
Удовлетворительное	0	0	0	0	38	39
Нормальное	34	52	32	44	33	49
Хорошее	49	48	43	56	21	9
Отличное	16	0	23	0	8	0

* Молодые менеджеры – те, кто имеет стаж работы по специальности до 2 лет (этап профессиональной адаптации); опытные менеджеры – менеджеры на этапе регулярной профессиональной деятельности.

Таблица 2

Сравнительный анализ самооценок здоровья (значимость различий)

	Студенты 1-го курса	Студенты 5-го курса	Молодые менеджеры	Опытные менеджеры	Предпенсионеры	Пенсионеры
Студенты 1-го курса		$p < 0,05$		$p < 0,01$	$p < 0,001$	$p < 0,001$
Студенты 5-го курса			$p < 0,05$		$p < 0,05$	$p < 0,001$
Молодые менеджеры				$p < 0,001$	$p < 0,001$	$p < 0,001$
Опытные менеджеры					$p < 0,05$	$p < 0,001$

Нами выявлена закономерность: 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 ($p < 0,05$). В представлении молодых менеджеров есть устойчивая положительная связь между успешностью прохождения адаптационного периода и успешностью в профессиональной деятельности ($p < 0,01$).

Вступив в самостоятельную профессиональную деятельность, молодые менеджеры демонстрируют отчетливую дифференциацию во взглядах на продолжительность своего профессионального пути. С одной стороны, часть из них начинает менее оптимистично оценивать свои возможности по нахождению в профессии, обнаруживает ранее не известные им негативные стороны в профессии. Так, если студенты 5-го курса в среднем предполагают работать в

выбранной профессии с высокой эффективностью и интенсивностью порядка 25 лет, то молодые менеджеры уже 19 лет; оценивают средний возраст жизни людей профессии менеджера студенты 5-го курса – 67,6 лет, а молодые менеджеры уже 63,3 года. Чаще всего это те менеджеры, которые испытывают наибольшие сложности с трудоустройством, долго искали работу по специальности, а если и находили, то не испытывали того позитива по отношению к ней, который был на этапе обучения в вузе. С другой стороны, до пенсии по возрасту хотели бы работать 20 % молодых менеджеров (для сравнения: до пенсии планируют работать 14 % студентов 5-го курса), это по большей части те, кто сразу нашел работу по специальности, удовлетворен тем, что делает, и имеет перспективы карьерного роста в организации.

Основными симптомами стресса, которые наблюдают у себя молодые менеджеры (косвенные индикаторы здоровья), выступают: 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.

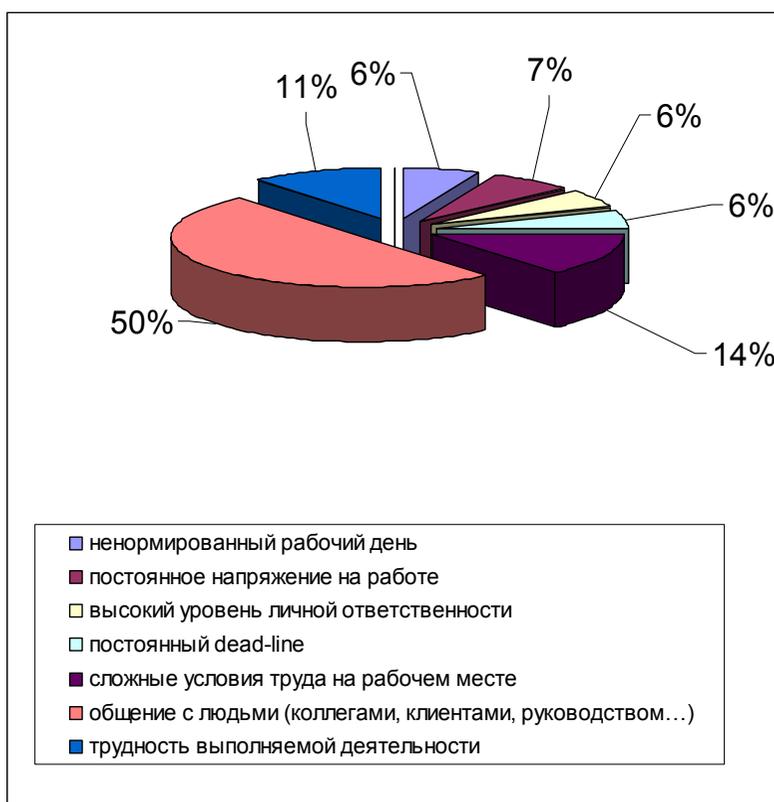


Рис. 1. Основные факторы риска, связанные с профессиональной деятельностью менеджеров и негативно влияющие на их здоровье (мнение молодых менеджеров)

В стрессовых ситуациях молодые менеджеры чаще всего применяют следующие способы 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 ч; если бы в сутках было на 1 ч больше, то молодые менеджеры хотели бы потратить это дополнительное время как на сон, так и на просто отдых и на общение с близкими друзьями.

Говоря об успешности (или неуспешности) прохождения адаптационного периода, молодые менеджеры отмечают следующие критерии успешности адаптации: легкость нахождения общего языка с коллегами по работе (17 %); успешность и качество выполняемых работ (16 %); удовольствие, получаемое от выполняемой работы (15 %); рост заработной платы и повышение в должности (12 %); наращивание профессионализма (12 %); более высокий уровень решаемых задач) и положительные отзывы руководства (по 10 %); способность самостоятельно планировать свою работу и более высокая ответственность (6 %); повышение стрессоустойчивости (2 %).

Результаты самоанализа удовлетворенности молодых менеджеров собой и своей работой в период адаптации к профессиональной деятельности позволили нам сделать следующие выводы. 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; наличие знаний и навыков (квалификации), позволяющих успешно справляться с рабочими обязанностями; высокая степень удовлетворенности отношениями с коллегами по работе; достаточные коммуникативные навыки; высокая работоспособность.

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, здоровье не входит в «тройку» ведущих ценностей школьников и у них нет осознания связи профессии менеджера со здоровьем. Уже в дальнейшем, как показали наши исследования психологических факторов профессионального здоровья на последующих этапах профессионального пути менеджеров [4], 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 %.

Выводы. Эффективное решение задач психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров на всех этапах профессионального пути требует раскрытия механизмов формирования, сохранения и укрепления его в процессе индивидуального развития и реализации потенциала менеджера с учетом индивидуально-психологических характеристик.

На этапе профессиональной адаптации 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), высокие коммуникативные способности.

Список литературы

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Коржова Е. Ю. Психология адаптации педагогов к профессиональной деятельности : монография / Е. Ю. Коржова. – СПб. : Балт. пед. акад. ; Ин-т психологии человека, 1996. – 159 с.
3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика : монография / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – 816 с.
4. Шингаев С. М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров : дис. ... д-ра психол. наук / С. М. Шингаев. – СПб., 2014. – 386 с.
5. Шингаев С. М. Профессиональное здоровье молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / С. М. Шингаев // Современ. проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – URL: <http://www.science-education.ru/111-10540>.

Psychological Aspects of Occupational Health of Young Managers During Professional Activity Adjustment

S. M. Shingaev

Saint-Petersburg Academy of Postgraduate Teacher Education, Saint-Petersburg

Abstract. The paper presents the results of a survey of psychological aspects of occupational health of managers – recent graduates during professional activity adjustment. The author poses his concept of ensuring occupational health and within its frame recent graduates' adaptation and place of health in value system of young managers are considered. When adjusting to their profession those young managers who totally understand the importance of health for a long and successful career, who have well-balanced self-regulatory function of the psyche and developed communication skills show high adaptive capacity of sustaining occupational health.

Keywords: occupational health, stress, manager, value system.

*Шингаев Сергей Михайлович
доктор психологических наук, доцент
зав. кафедрой психологии, профессор
Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического
образования
191002, г. Санкт-Петербург,
ул. Ломоносова, 11-13
e-mail: sshingaev@mail.ru*

*Shingaev Sergey Mikhailovich
Doctor of Sciences (Psychology)
Associate Professor, Head of the Department
of Psychology
Professor, Saint-Petersburg Academy
of Postgraduate Teacher Education
13-11, Lomonosov st., St-Petersburg, 191002
e-mail: sshingaev@mail.ru*