ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ НАПН УКРАЇНИ

**ПАНЧЕНКО ВІКТОРІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА**

УДК159.913:330.526.33:303.823-057.17(043.3)

### **ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

### 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

### Автореферат

### дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

D:\01\01.tif

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Чернігівському національному педагогічному університеті імені Т.Г. Шевченка МОН України

**Науковий керівник:** кандидат психологічних наук, доцент

**Скок Алла Георгіївна,**

Чернігівський національний педагогічний університет

імені Т.Г.Шевченка

завідувач кафедри загальної, вікової

та соціальної психології

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, доцент

**Кривоконь Наталія Іванівна**,

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна,

професор кафедри прикладної психології

кандидат психологічних наук, старший науковий

співробітник

**Побідаш Андрій Юрійович**,

Національний університет цивільного захисту України,

майор служби цивільного захисту, начальник відділення

впровадження психотренінгових технологій науково-

дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології

Захист відбудеться 17 березня 2016 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.457.01 в Інституті соціальної та політичної психології НАПН України за адресою: 04070, м. Київ, вул. Андріївська, 15

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту соціальної та політичної психології НАПН України за адресою: м. Київ, вул. Андріївська, 15

Автореферат розісланий «15 » лютого 2016 р.

D:\01\02.tifУчений секретар

спеціалізованої вченої ради І.В. Жадан

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність дослідження.** Вагомим чинникомефективної діяльності трудових колективів комерційних організацій є процес професійно-особистісного становлення менеджера, одним із важливих етапів якого є професійна адаптація. Сучасному менеджеру, як спеціалісту, від якого багато в чому залежить конкурентоспроможність і успіх організації, необхідно мати високий адаптивний потенціал, швидко реагувати на зміни в економічному житті, вміти оперативно приймати рішення. Відтак важливого значення набуває пошук шляхів підвищення рівня професійної адаптації менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації внутрішніх ресурсів, реалізація яких забезпечить особистісний й професійний розвиток.

Різноманітні аспекти проблеми професійної адаптації особистості знайшли відображення в роботах багатьох авторів, які досліджували: структуру та основні характеристики професійної адаптації (О.М.Галус, М.А.Дмитрієва, С.О.Дружилов, Н.Г.Ничкало), соціально-психологічні чинники адаптації педагогів (С.М.Кулик, С.Д.Максименко, О.Г.Мороз, С.В.Овдей, В.А.Семиченко), особливості професійної адаптації працівників наукової сфери (Я.В.Абсалямова, Л.С.Печена, І.І.Облєс, А.А.Ясюкова), адаптаційні процеси працівників промисловості (В.Н.Безносіков, Р.Х.Ісмаілов, Н.П.Лукашевич, Є.В.Таранов), психосоціальні чинники адаптації молодої людини до навчання у вузі та майбутньої професії (В.П.Казміренко).

Найбільш цілісно феноменологія життєстійкості особистості як адаптивного ресурсу організму обґрунтована С.Мадді. Визначенню її складових, механізмів та форм прояву присвячено наукові напрацювання як зарубіжних так і вітчизняних авторів (Л.А.Александрова, Б.Г.Ананьєв, С.О.Богомаз, Т.О.Ларіна, Д.О.Леонтьєв, М.В.Логінова, Р.Мей, К.Роджерс, А.М.Фомінова).

Важливим орієнтиром у роботі стали дослідницькі матеріали О.І.Бондарчук, О.В.Винославської, А.О.Деркача, О.Л.Лазорко, Л.Е.Орбан-Лембрик, В.В.Третьяченко, у яких осмислено психологічні основи діяльності менеджерів, а також праці вітчизняних дослідників щодо особливостей діяльності менеджерів у комерційних організаціях (Л.І.Бондарєва, Т.В.Зайчикова, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський, М.Г.Ткалич).

Однак, незважаючи на досить широкий спектр теоретико-емпіричних розвідок із зазначеної проблеми, вивчення психологічних особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій не виступало раніше в соціальній психології предметом спеціального дослідження, а зв'язок між професійною адаптацією менеджерів та їхньою життєстійкістю розглядався лише опосередковано. Недостатньо уваги приділено і розробці соціально-психологічних технологій формування життєстійкості як адаптивно-мобілізаційного потенціалу особистості.

Соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість обумовили вибір теми дослідження «Життєстійкість як фактор професійної адаптації менеджерів комерційних організацій».

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконане в межах науково-дослідної теми кафедри загальної, вікової та соціальної психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка «Методологія і практика дослідження особистості у сучасному вимірі». Тему дослідження затверджено вченою радою Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка (протокол № 6 від 28 січня 2009 р.) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол № 9 від 29 грудня 2014р.).

**Мета** **дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному підтвердженні обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі **завдання:**

1. Проаналізувати підходи до вивчення професійної адаптації та життєстійкості, визначити їх структурні компоненти.

2. Розробити теоретичну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

3. Емпірично дослідити компоненти і рівні прояву життєстійкості і професійної адаптації та з’ясувати особливості зв’язків між ними.

4. Розробити та експериментально перевірити модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

**Об’єктом дослідження** є професійна адаптація особистості.

**Предмет дослідження** – соціально-психологічні особливості життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

**Методи дослідження.** Для розв’язанняпоставлених завдань було використано систему загальнонаукових методів теоретичного та емпіричного дослідження, зокрема:

а) *теоретичні* *методи –* науковий аналіз, синтез, систематизація, структурно-функціональне моделювання, що застосовувалися для узагальнення психологічних, філософських і культурологічних аспектів проблеми та визначення теоретико-методологічних основ дослідження;

б) *емпіричні методи* *–* психодіагностичні методики: для визначення особливостей професійної адаптації менеджерів було обрано опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства (Р.Х.Ісмаілов); для аналізу компонентів життєстійкості використовувались: тест життєстійкості С.Мадді (в адаптації Д.О.Леонтьєва, О.І.Рассказової); тест смисложиттєвих орієнтацій (Д.О.Леонтьєв); тест самооцінки життєстійкості (модифікація Т.О.Ларіної опитувальника Форверга на контактність); індивідуально-типологічний опитувальник (Л.М.Собчик).

в) методи математичної статистики – варіаційний аналіз, t-критерій Ст’юдента для незалежних вибірок, кореляційний аналіз Пірсона, дисперсійний метод оцінювання діагностичних вимірювань, кластерний аналіз, регресійний аналіз з подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалися за допомогою комп’ютерного пакета SPSS for Windows 17.0.

**Організація дослідження.** Дослідницько-експериментальна робота передбачала три етапи, які реалізувалися упродовж 2008-2015рр.

На *першому етапі* (2008-2010рр.) було здійснено теоретичний аналіз проблеми; сформульовано мету та завдання, визначено предмет і об’єкт, здійснено вибір методів дослідження.

На *другому етапі* (2010-2013рр.) проведено констатувальне дослідження з метою вивчення структурних складових життєстійкості та професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. Матеріали даного етапу дослідження стали підґрунтям для розробки моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

На *третьому етапі* (2013-2015рр.) було проведено формувальний експеримент, спрямований на розробку та апробацію моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

**Експериментальна база.** Дослідження проводилосяна базі комерційних організацій м. Чернігова (ТОВ «Торгсервіс», ТОВ «Дельта Фуд», ВО «САН Ін Бев Україна», ТОВ «Профальянс»). Загальна кількість учасників дослідження становила 411 осіб віком від 25 до 62 років. Довірча репрезентативність вибірки обґрунтована емпірично-розрохунковим методом варіаційної математичної статистики.

**Наукова новизна** результатів дослідженняполягає в тому, що:

*- уперше* розроблено та теоретично обґрунтовано двовимірну (засновану на зв’язку життєстійкості та професійної адаптації) модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю, виокремлено її структурні компоненти: індивідуально-смисловий, соціально-комунікативний, професійно-діяльнісний;

- *розкрито* соціально-психологічні принципи (самовдосконалення, професійності) та умови (створення інтерактивного акме-психологічного середовища) підвищення життєстійкості менеджерів у зв’язку з професійною адаптацією;

*- поглиблено уявлення* пропрофесійну адаптацію менеджерів комерційних організацій як процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця й сприяє ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму.

**Практичне значення** одержаних результатівполягає в можливості використання удосконаленої соціально-психологічні технології управлінського тренінгу та розробленої тренінгової програми підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій для оптимізації процесу підготовки та підвищення кваліфікації менеджерів комерційних організацій, розробки індивідуальних програм особистісно-професійного росту менеджерів комерційних організацій, підготовки організаційних психологів до роботи з менеджерами комерційних організацій.

Матеріали дослідження знайшли своє відображення в розробці окремих тем з навчальних дисциплін «Психологія менеджменту», «Економічна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія управління», «Психологічний тренінг», які викладаються для студентів спеціальності «Психологія» в Чернігівському національному педагогічному університеті імені Т.Г.Шевченка.

Результати дослідження **впроваджені** в практичну діяльність Чернігівської регіональної торгово-промислової палати (довідка № 56 від 27.01.2015 р.), ПАТ «Сан Ін Бев Україна» (довідка № 31 від 22.02.2015 р.), а також у навчальний процес Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка (довідка № 27 від 23.06.2015 р.).

**Апробація результатів роботи**. Основні ідеї, положення й результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри загальної, вікової та соціальної психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, а також на конференціях різного рівня, а саме: VI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми екологічної психології» (Київ, 2010); Міжнародній конференції «The goalds of the WorldScience 2015» (Дубаї, 2015); Всеукраїнській науковій конференції «Соціально-психологічні особливості сучасної молоді» (Чернігів, 2009); Всеукраїнській науковій конференції «П’яті Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2014); молодіжній науковій конференції «Інноваційні погляди наукової молоді» (Іваново, Росія, 2015).

**Публікації.** Зміст та результати дисертаційного дослідження відображені у 7 одноосібних публікаціях, з них 5 - в наукових фахових виданнях,включених до переліку ДАК України та 1 стаття в іноземному науковому періодичному виданні.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел з 261 найменування. Рукопис дисертації має обсяг 235 сторінок, основний зміст викладено на 180 сторінках. Робота містить 19 таблиць та 20 рисунків, які займають 24 сторінки.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

#### **У** **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, ступінь її розробленості, визначено об’єкт, предмет, мету, завдання. Висвітлено наукову новизну та практичне значення роботи. Надано відомості про апробацію результатів дослідження, впровадження їх у практику, а також публікації автора та структуру дисертації.

#### **У першому розділі*****«Теоретико-методологічні основи дослідження життєстійкості як фактору професійної адаптації»***проведено теоретико-методологічний аналіз основних підходів до вивчення професійної адаптації та життєстійкості, їх сутнісних характеристик, структури, класифікацій, чинників. Визначено поняття професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. Представлено психологічну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

В результаті теоретичного аналізу встановлено, що професійна адаптація є формою прояву соціально-психологічної адаптації та являє собою складний багаторівневий процес психологічної залученості особистості в системи соціально-психологічних та професійно-діяльнісних зв’язків і стосунків, пристосування до професійного середовища, до вимог, норм, цінностей майбутньої діяльності в системі «людина-професійне середовище». Результатом такого процесу є неперервний професійний розвиток особистості (О.М.Галус, А.Б.Георгієвський, М.А.Дмитрієва, М.С.Корольчук, С.М.Кулик, І.І.Облєс, Н.О.Чайкіна).

Професійна адаптація вивчалася крізь призму різних психологічних підходів: системного (В.Г.Афанасьєв, В.П.Беспалько, В.В.Краєвський, Л.І.Новикова), особистісно-діяльнісного (О.В.Безпалько, Л.С.Виготський, О.М.Леонтьєв, Н.Ф.Тализіна), аксіологічного (В.Г.Алєксєєва, А.М.Булиніна, І.Ф.Ісаєва).

Теоретичні витоки згаданих вище підходів та наявні визначення поняття професійної адаптації особистості дають підстави розглядати ***професійну адаптацію менеджера*** комерційної організації як процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця й сприяє ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму.

На підставі аналізу наукових праць виокремлено *компоненти професійної адаптації менеджерів комерційних організацій*: індивідуально-психологічний (адаптація до своєї ролі як суб’єкта професійної діяльності), соціальний (адаптація до соціальних складових професійного середовища) та професійний (адаптація до умов праці, задач і функцій професійної діяльності).

У науковій літературі умовно виділяють чотири підходи до аналізу факторів адаптації (В.В.Гриценко): 1) аналіз одного конкретного фактора (навіюваності, С.Б.Дохолян); 2) аналіз кількох факторів без об’єднання їх у групи (енергетичний потенціал, характер та інтенсивність мотивації досягнень, механізми інтеграції поведінки та ін., Ф.Б.Березін); 3) аналіз групи факторів (особистісних та зовнішніх, І.О.Георгієва, І.Н.Вершиніна; соціально-психологічних, соціально-економічних, соціально-демографічних, психофізіологічних, С.М.Кулик); 4) системний підхід до аналізу факторів, де виділяються комплекси факторів (економічний, самозбереження, регулятивний, репродуктивний, комунікативний, когнітивний, самореалізації, П.С.Кузнєцов).

Вагомими чинниками професійної адаптації менеджерів є уміння володіти собою, емоційна стійкість (С.О.Ларіонова), стресостійкість, рівень адаптаційного потенціалу (А.А.Налчаджян), здатність працювати в умовах обмежених ресурсів та в екстремальних ситуаціях (А.І.Кузнєцова), поведінкова регуляція, здатність до ризику (А.А.Ясюкова). Перелічені чинники відносять до характеристик життєстійкості особистості, що відкриває можливості аналізу життєстійкості як одного з факторів професійної адаптації особистості (Л.А.Александрова, С.О.Богомаз, Д.О.Леонтьєв. М.В.Логінова, С.Мадді, С.Л.Рубінштейн, І.Солкова, В.Фіске).

Розкрито сутність зарубіжних і вітчизняних підходів до визначення поняття «життєстійкість». У зарубіжних дослідженнях життєстійкість, здебільшого, вивчається у зв’язку з адаптацією до стресу та психічним здоров’ям (С.Агустдоттер, Ла Грека, С.Мадді, О.В.Медведєва, Ф.Родволт, Ю.І.Сова, Дж.Шарлі), вітчизняні вчені розглядають даний феномен як уміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам (Т.О.Ларіна, Т.М.Титаренко).

Найбільш ґрунтовно феноменологічна природа життєстійкості розкрита С.Мадді, згідно теорії якого життєстійкість (hardiness) є каталізатором поведінки, який дозволяє трансформувати стресори в активації, а негативні враження – у нові можливості. Життєстійкість – це система переконань про себе, про світ та ставлення до світу, що містить у собі три автономні компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику. Дані положення стали вихідними у нашому дослідженні, оскільки вони опосередковано відображають специфіку діяльності менеджера комерційної організації (Л.В.Балабанова, О.І.Бондарчук, Л.М.Карамушка, Г.В.Осовська, О.В.Сардак). На основі рівневої структури життєстійкості особистості А.М.Фомінової виділено *компоненти життєстійкості менеджерів комерційних організацій*: особистісно-смисловий (цінності, життєвий смисл, самооцінка життєстійкості); соціально-психологічний (залученість у життя, його контроль та прийняття ризику), психофізіологічний (емоційна врівноваженість, екстраверсія, швидкість опрацювання інформації).

За результатами теоретичного аналізу розроблено модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю (рис.1).

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ

ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ

**Професійно-діяльнисний**

**компонент**

**Індивідуально-смисловий**

**компонент**

Обумовленість професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю

**Особистісно-смисловий компонент**

*(ціннісно- смисловий складник, самооцінка)*

**Індивідуално-психологічний компонент**

*(адаптація до своєї ролі як суб’єкта професійної д-ті)*

**Соціальний компонент**

*(адаптація до соціальних складових професійного середовища)*

**Соціально-психологічний компонент**

*(залученість, контроль, прийняття ризику)*

**Психофізіологічний компонент***(емоційна врівноваженість,швидкість опрацювання інформації)*

**Професійний компонент**

*(адаптація до умов праці, задач і функцій професійної діяльності)*

**Соціально-комунікативний**

**компонент**

Рис 1. Модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю

#### Дана модель слугує основою для проведення емпіричних досліджень, спрямованих на з’ясування обумовленості розвитку професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

#### **У другому розділі *«Емпіричне дослідження обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю»*** визначено загальну стратегію констатувального дослідження, обґрунтувано комплекс психодіагностичних методів, описано методики та процедуру проведення дослідження. Представлено результати емпіричних вимірів, зроблено їх психологічний та статистичний аналіз.

З огляду на двовимірність розробленої нами теоретичної моделі, логічний конструкт констатувального дослідження був спроектований у площину вирішення таких завдань: 1) визначити особливості рівнів прояву професійної адаптації та життєстійкості менеджерів комерційних організацій; 2) з’ясувати особливості обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю.

У процесі дослідження рівнів прояву професійної адаптації виявлено, що у менеджерів комерційних організацій переважає виражений рівень адаптації (59,2%), високий рівень мають 27,6% менеджерів, низький рівень зафіксовано у 13,2% досліджуваних. З’ясовано диференціацію структурних одиниць професійної адаптації менеджерів: задоволеність своїм становищем у колективі (8,92), оцінка колективізму (8,87), стосунки між робітниками (8,85), ставлення до роботи (7,92), ставлення до об’єднання (7,22). Проблемне поле склали такі показники, як: ставлення до керівника (6,56), задоволеність собою на роботі (6,34), задоволеність умовами праці (4,86). Дані компоненти професійної адаптації стали базовими сферами впливу під час проведення формувального експерименту (рис. 2).

Рис. 2. Структура професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Виявлено гендерні відмінності в структурі професійної адаптації менеджерів: чоловіки більш задоволені умовами праці та собою на роботі, ніж жінки (р≤0,001).

Результати дослідження особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від рівня освіти показали, що найбільш адаптованою групою є контингент менеджерів з незакінченою вищою та середньою спеціальною освітою, дещо менше адаптованими є менеджери з вищою освітою, а найнижчий рівень загальної професійної адаптації виявився у менеджерів з повною середньою освітою.

Констатовано, що у менеджерів комерційних організацій зі збільшенням віку зростає показник позитивного ставлення до малої групи, а зі збільшенням стажу роботи позитивна динаміка прослідковується за ознаками ставлення до об’єднання, ставлення до малої групи, задоволеності собою на роботі. Тобто можна говорити про залежність професійної адаптації від віку та освіти.

Аналіз вираженості компонентів життєстійкості засвідчив недостатню їх сформованість, зокрема: загальний рівень життєстійкості становить 51,0%; рівень залученості – 49,4%; рівень контролю – 58,6%; рівень прийняття ризику – 48,2%. Вищий рівень залученості (р≤0,001), контролю (р≤0,001) та загальної життєстійкості (р≤0,001) проявляється у менеджерів чоловічої статі.

Оцінюючи власну життєстійкість менеджери вважають її високо вираженою (42,2%) чи сформованою на середньому рівні (42,2%). Лише 15,5% досліджуваних ототожнюють себе із людьми, які є не життєстійкими. Належними до категорії життєстійких вважають себе менеджери комерційних організацій з вищою і повною середньою освітою.

Залежність професійної адаптації від життєстійкості встановлено за допомогою регресійного аналізу, де залежною змінною виступила професійна адаптація та її складові, а незалежною – життєстійкість. У процесі покрокової множинної регресії залученість виявилась найбільш важливою незалежною змінною, яка пояснює 41,3% дисперсії професійної адаптації (β=0,449; р≤0,01). Ці відсотки дисперсії професійної адаптації обумовлені впливом сенситивності (β=0,187; р≤0,01), локусу контролю-Я (β=0,129; р≤0,05), загальним показником смисложиттєвих орієнтацій (β=0,178; р≤0,05).

Виявлено, що у менеджерів 27,9% дисперсії задоволення своїм становищем в колективі обумовлено залученістю (β=0,495; р≤0,01) та сензитивністю (β=0,169; р≤0,01). Залученість (β=0,436; р≤0,01), прийняття ризику (β=0,250; р≤0,05), сензитивність (β=0,135; р≤0,01) та локус контролю-Я (β=0,180; р≤0,05) впливають на оцінку колективізму менеджерів і пояснюють 21,8% її дисперсії. Залученість виявилась важливою незалежною змінною в рівнянні регресії та пояснила 23,0% дисперсії ставлення до роботи (β=0,376 при р≤0,01). З огляду на це саме залученість, як компонент життєстійкості, бралася нами до уваги в якості визначального чинника на етапі формувального експерименту.

За допомогою кореляційного аналізу встановлено зв’язки між компонентами професійної адаптації та життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Існують зв’язки між усіма компонентами життєстійкості та професійної адаптації. Найбільш значущі виявлені між особистісно-смисловим компонентом життєстійкості та індивідуально-психологічним компонентом професійної адаптації; між соціально-психологічним компонентом життєстійкості та соціальним компонентом профадаптації; психофізіологічним компонентом життєстійкості та професійним компонентом профадаптації. Визначено, що такі складові індивідуально-психологічного компонента професійної адаптації, як загальний рівень профадаптації, задоволеність собою на роботі мають зв’язки з такими складовими особистісно-смислового рівня життєстійкості, як загальний показник осмисленості життя, цілі, процес, результат, локус контролю-Я, локус контролю-Життя (не нижче р≤0,05). Даний факт свідчить про *обумовленість* професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Емпірично підтверджено доцільність виділення *соціально-комунікативного компоненту обумовленості* професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю. Констатовано, що показники соціально-психологічного компоненту професійної адаптації (загальний рівень соціально-психологічної адаптації, ставлення до об'єднання, стосунки між робітниками, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму, ставлення до роботи, задоволеність собою на роботі) прямо корелюють з усіма складниками соціально-психологічного компоненту життєстійкості (загальна життєстійкість, залученість, контроль, прийняття ризику). Зв’язки значимі на рівні статистичної достовірності не нижче р≤0,05.

Встановлено кореляційні залежності між показниками професійного компоненту професійної адаптації та психофізіологічного компоненту життєстійкості, які за нашими уявленнями у сукупності утворюють *професійно-діяльнісний* *компонент обумовленості* професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю. Численні прямі зв’язки наявні між загальним рівнем адаптації, стосунками між робітниками, ставленням до роботи, ставленням до малої групи та ставленням до керівника (професійний компонент профадаптації) та екстраверсією, спонтанністю, сензитивністю і тривожністю (психофізіологічний компонент життєстійкості). Обернені зв’язки зафіксовано між агресивністю, тривожністю та усіма складниками професійного компоненту професійної адаптації (не нижче р≤0,05).

Аналіз результатів дослідження підтверджує розроблену нами теоретичну *модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.*

На підставі кластерного аналізу було виділено чотири типи менеджерів комерційних організацій (табл.1).

Таблиця 1

Типологія менеджерів комерційних організацій за ознаками життєстійкості

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Типи менеджерів комерційних організацій** | | **Рівень життєстійкості** | **%**  **Досліджуваних** |
| 1 | Не життєстійкі | Низький | 26,4 |
| 2 | Ризиковані | Середній | 29,2 |
| 3 | Залучені та контролюючі | Середній | 32,7 |
| 4 | Життєстійкі | Високий | 11,6 |

До першого кластеру увійшли досліджувані з низькими показниками смисложиттєвих орієнтацій (цілі, процес, результат, локус контролю-Я, локус контролю-Життя) та з високими показниками інтроверсії і низькими показниками залученості, контролю та прийняття ризику. Менеджерів, що увійшли до даної групи, можна охарактеризувати як таких, що не будують плани на майбутнє, живуть учорашнім днем, не задоволені власним життям, результати своєї діяльності оцінюють як незначні. Вони не здатні контролювати життя, не можуть будувати плани на майбутнє. На роботі такі менеджери не товариські, стримані, відділені від інших. Такі менеджери мають низький рівень життєстійкості, умовно ми їх віднесли до типу *«Не життєстійкі»*.

Другий кластер об’єднав тих менеджерів, які мають високі показники прийняття ризику, екстраверсії, спонтанності та мають низькі показники локусу контролю-Я. Такі менеджери схильні приймати ті події, які з ними відбуваються, як виклик та випробовування, що дає можливість для нового досвіду, нових вражень. Водночас вони не впевнені в тому, що здатні контролювати власну діяльність, не впевнені в ефективності власних дій. У професійній діяльності вони активні, товариські, але не повністю залучені в професійну діяльність, не відчувають задоволення від неї. Життєстійкість у менеджерів цього типу проявляється на середньому рівні, умовно дану групу названо *«Ризиковані».*

До третього кластеру потрапили менеджери комерційних організацій з високими показниками залученості, контролю, цілей та низьким показником локусу контролю-Життя. Ці менеджери, незважаючи на те, що повністю «розчинилися» у процесі роботи, намагаються контролювати виробничий процес, мають власну мету, упевнені в тому, що людське життя непідвладне свідомому контролю, не мають значимих планів на майбутнє. Представників даної групи можна охарактеризувати як таких, що мають середній рівень життєстійкості. За нашими уявленнями вони складають тип *«Залучені та контролюючі».*

Четвертий кластер склали ті менеджери комерційних організацій, які мають високі показники залученості, контролю, прийняття ризику, екстраверсії, смисложиттєвих орієнтацій та низькі показники тривожності. Такі менеджери мають високий рівень життєстійкості, вони залучені в роботу, впевнені у власних силах і в тому, що можуть впливати на ситуацію й контролювати власне життя, свідомо йдуть на ризик, щоб отримати кращий результат. У професійній діяльності менеджери цієї групи відкриті для співпраці, вони емоційні, приємні в спілкуванні. Такі управлінці ставлять перед собою цілі та впевнено йдуть до них, з надією дивляться у майбутнє, отримують уроки з минулого. Даний тип менеджерів має назву *«Життєстійкі».*

Загалом, на підставі результатів констатувального дослідження встановлено, що менеджери комерційних організацій мають недостатній рівень сформованості життєстійкості. З досліджуваних компонентів життєстійкості найбільш вагомим чинником професійної адаптації менеджерів виявилась залученість. Отримані дані враховувалися при розробці моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів.

**У третьому розділі *«Підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій в умовах формувального впливу»*** обґрунтовано концепцію формувального експерименту, визначено психологічні умови та принципи, які покладені в основу розробки програми підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Викладено зміст програм онлайн-семінарів і соціально-психологічного тренінгу, відображено результати їх упровадження.

Сучасні дослідження підтверджують ефективність модельного підходу при формуванні певних особистісних структур чи якостей (В.С.Ільїна, Г.М.Коджаспірова, В.В.Краєвський, В.О.Штроф та ін.), що й зумовило обрання нами цього підходу як основного на третьому етапі дослідницької роботи.

Розроблена *модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій* являла собою цілісну систему трьох змістовно й функціонально узгоджених між собою блоків, до складу кожного з яких входить три компоненти. Концептуально-цільовий блок орієнтований на реалізацію методологічного, констатувально-діагностичного та прогностичного компонентів. До складу змістово-процесуального блоку увійшли структурний, організаційний і технологічний компоненти. Завдання оцінно-результативного блоку було закладено в рефлексивному, критеріальному та узагальнено-прогностичному компонентах.

*Концептуально-цільовий блок* передбачав аналіз методологічних підходів, що були покладені в основу формувального експерименту, а саме: діяльнісного (Л.С.Виготський, О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн), гуманістичного (А.Маслоу, Ф.Перлз, К.Роджерс), суб’єктного (К.О.Абульханова-Славська, Г.О.Балл, С.Д.Максименко), акмеологічного (Б.Г.Ананьєв, О.О.Бодальов, В.Г.Зазикін), подійно-біографічного (Є.І.Головаха, О.О.Кронік, Л.В.Сохань), концепції пошукової активності (В.В.Аршавський, В.С.Ротенберг).

*В інформаційно-процесуальному блоці* окреслено принципи формувального експерименту, найбільш вагомими з яких є психологічні принципи самовдосконалення та професійності.

Враховуючи дані теоретичного аналізу та результати емпіричного дослідження, було виокремлено психологічні умови підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій, основною з яких є створення інтерактивного акме-психологічного середовища, що сприяє усвідомленню учасниками феномену «акме» як вершини, з якої відкриваються нові горизонти для подальшого життєвого руху й професійного розвитку, а також активізації особистісно-професійного потенціалу менеджерів через розвиток аутокогнітивних здібностей.

Даний блок передбачав розробку двох взаємодоповнюючих технологій: системи вебінарів та програми соціально-психологічного тренінгу з використанням акме-психологічних технологій. Проведення вебінарів (онлайн-семінарів та онлайн-консультування) та тренінгу було узгодженим циклічним процесом, що передбачав почергову зміну онлайн- (6 годин) та очного (18 годин) спілкування з учасниками.

Метою онлайн-семінарів із загальною назвою «Життєстійкість менеджера – ресурс успішної професійної адаптації» були: актуалізація та вдосконалення теоретичної підготовки менеджерів у галузі психології, сприяння усвідомленню ними важливості підвищення рівня власної життєстійкості, як необхідної умови адаптації у професії, стимулювання до саморозвитку, професійного зростання. Тематика семінарів логічно узгоджувалася зі змістом тренінгу, кожне заняття передбачало практичне опанування навичок саморегуляції.

Визначальними при структуруванні програми соціально-психологічного тренінгу стали ідеї С.Мадді щодо важливості для розвитку життєстійкості такого компоненту, як «залученість», а також результати емпіричного дослідження, які підтверджують суттєвий вплив «залученості» на професійну адаптацію. У ході тренінгових занять менеджери відрефлексовували можливості власного адаптивного потенціалу «залученості» в аспектах ставлення до себе, навколишнього світу та характеру взаємодії з ним.

Метою соціально-психологічного тренінгу «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера» було підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій шляхом усвідомлення ними власної життєвої позиції в ставленні до себе, інших та навколишнього світу; активізація внутрішнього адаптивного потенціалу та особистісних ресурсів, які забезпечують стійку життєву позицію управлінця.

Розроблена тренінгова програма містила три модулі: «Життєва філософія особистості» (підвищення життєстійкості в позиції ставлення до себе як особистості та професіонала), «Світосприйняття як основа життєвої стійкості» (формування життєстійкості в аспекті ставлення до світу загалом та професійного середовища загалом), «Конструктивна взаємодія із довкіллям» (переосмислення життєстійкої позиції при взаємодії з довкіллям). Кожен модуль передбачав три цільових заняття, сферами впливу яких виступали індивідуально-смисловий, соціально-комунікативний та професійно-діяльнісний компоненти життєстійкої обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

При методичному наповненні модулів враховувалась специфіка управлінської діяльності, кожне заняття передбачало використання інтерактивних технік проблемного характеру, інформаційного змісту, ігрових та сталкінг-технологій, прийомів інтрапсихічних впливів. Наприкінці тренінгу проводилися вправи на розвиток саморегуляційної функції.

Результативність представленої моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій визначалася в контексті реалізації завдань *оцінно-результативного блоку*, основним показником була оцінка рівнів життєстійкості та професійної адаптації менеджерів до (1-й діагностичний зріз) та після (2-й діагностичний зріз) формувального експерименту.

Експериментальна робота проводилася на базі Чернігівської регіональної торгово-промислової палати. Дослідницьку вибірку склали учасники першого онлайн-семінару, з числа яких було сформовано дві групи: експериментальна (30 осіб – ті, що виявили бажання взяти участь у подальшому навчанні через систему тренінгів та онлайн-семінарів) і контрольна (30 осіб, які прийняли рішення продовжити навчання шляхом самоосвіти).

Менеджери обох груп мали приблизно однаковий стаж роботи (1-2 роки), переважна більшість з них закінчили вищі навчальні заклади (79,8%). За статевою ознакою був такий розподіл: в експериментальній групі 60,2% - особи жіночої статі, 39,8% - чоловіки; до складу контрольної групи увійшло 58,4% жінок та 41,6% чоловіків. Територіально організації, де працюють респонденти, знаходяться у м. Чернігові або у районних центрах області.

Результати порівняльного аналізу 1-го та 2-го діагностичних зрізів показали, що після формувального впливу відбулися позитивні зміни, відображені у значущій динаміці показників експериментальної групи (табл.2).

Як видно з табл. 2, рівнева вираженість загального показника сформованості життєстійкості менеджерів експериментальної та контрольної груп до формувального експерименту фактично не відрізнялась (р>0,05). Результати кінцевого вимірювання серед досліджуваних експериментальної групи після формувального впливу показали, що на 24,5% підвищився числовий вираз високого рівня життєстійкості (р≤0,01) та на 14, 2% зменшився показник низького рівня (р≤0,05). Водночас у контрольній групі позитивних зрушень щодо підвищення рівнів життєстійкості не було зафіксовано (р>0,05).

Таблиця 2

Динаміка змін рівнів прояву життєстійкості у процесі формувального експерименту (у %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники життєстійкості** | **До експерименту**  **(1-й зріз)** | | | **Після експерименту**  **(2-й зріз)** | | |
| ВР | СР | НР | ВР | СР | НР |
| **Експериментальна група** | | | | | | |
| Загальний показник | 25,2 | 52,1 | 22,7 | 49,7\*\* | 41,8**\*** | 8,5**\*** |
| Залученість | 25,5 | 47,3 | 27,2 | 42,1\*\* | 48,7 | 9,2\*\* |
| Контроль | 23,5 | 57,4 | 19,1 | 32,4**\*** | 39,9\*\* | 7,5**\*\*** |
| Прийняття ризику | 36,1 | 51,3 | 12,6 | 51,0\*\* | 45,6**\*** | 5,4**\*** |
| **Контрольна група** | | | | | | |
| Загальний показник | 26,3 | 51,3 | 22,4 | 25,9 | 52,2 | 21,9 |
| Залученість | 24,7 | 49,2 | 26,1 | 22,9 | 56,1**\*** | 21,0 |
| Контроль | 21,9 | 60,3 | 17,8 | 21,7 | 60,7 | 17,6 |
| Прийняття ризику | 39,7 | 49,1 | 11,2 | 38,9 | 49,3 | 11,8 |

**Умовні позначення:** ВР – високий рівень, СР – середній рівень, НР – низький рівень;

**\*-** р≤ 0,05, \*\* - р ≤ 0,01;

Виявлено суттєві відмінності позитивного характеру в експериментальній групі за ознаками рівнів прояву компонентів життєстійкості. Зокрема встановлено, що за всіма компонентами зросла частка високого рівня: залученість – на 16,6% (р≤0,01), контроль – на 8,9% (р≤0,05), прийняття ризику – на 14,9% (р≤0,01). Разом з тим знизився показник низького рівня вираженості компонентів: залученість – на 18,0% (р≤0,01), контроль – на 11,6% (р≤0,01), прийняття ризику – на 7,2% (р≤0,05). У диспозиціях життєстійкості менеджерів контрольної групи зафіксовано незначні зміни, які не досягають рівня статистичної значущості, за винятком показника середнього рівня залученості, який зріс на 7 % (р≤0,05).

За результатами дослідження складових професійної адаптації в учасників експериментальної групи виявлено відмінності в бік підвищення загального рівня професійної адаптації (р≤0,001), менеджери почали більш позитивно ставитись до об’єднання у великі групи (р≤0,05), до роботи (р≤0,01), до керівника (р≤0,05), до малої групи (р≤0,05), вони стали виявляти вищий рівень задоволеності умовами праці (р≤0,01), своїм становищем у колективі (р≤0,01), стосунками між робітниками (р≤0,05) та собою на роботі (р≤0,01). Поряд із цим, результати 1-го та 2-го зрізів учасників контрольної групи суттєво не відрізняються, зсув значень складових професійної адаптації вказує на статистичну незначущість розбіжностей (р>0,05).

Таким чином експериментально доведено ефективність розробленої нами моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв’язку з їхньою професійною адаптацією загалом та результативність запропонованих технологій соціально-психологічного впливу зокрема.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації представленотеоретичне обґрунтування та емпіричне підтвердження обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю. Результати дослідження дають підстави для такихвисновків:

1. Професійна адаптація менеджеракомерційної організації є процесом активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця й сприяє ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму. Структурними компонентами професійної адаптації менеджерів визначено індивідуально-психологічний, соціальний, професійний.

Особистісним фактором професійної адаптації менеджерів комерційних організацій виступає життєстійкість – інтегральна властивість особистості, що дозволяє їй боротись із труднощами життя та позитивно адаптуватись до нових умов. Життєстійкість поєднує в собі смисложиттєві орієнтації, психофізіологічні характеристики та соціальні складові (залученість, контроль, прийняття ризику).

2. Теоретично обгрунтовано залежність професійної адаптації менеджерів комерційних організацій від їх життєстійкості, побудовано двовимірну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю, що включає індивідуально-смисловий, соціально-комунікативний та професійно-діяльнісний компоненти, визначені на основі логічного поєднання виділених компонентів професійної адаптації (індивідуально-психологічного, соціального, професійного) та життєстійкості менеджерів комерційних організацій (особистісно-смислового, соціально-психологічного, психофізіологічного).

3. Встановлено переважання вираженого рівня адаптації у більшості досліджуваних. Виявлено диференціацію структурних одиниць професійної адаптації менеджерів, проблемне поле якої склали такі показники, як ставлення до керівника, задоволеність собою на роботі, задоволеність умовами праці. Загальний рівень професійної адаптації обумовлюється віком, стажем та освітою менеджерів комерційних організацій.

Виявлено суперечність між емпірично констатованим низьким рівнем сформованості життєстійкості менеджерів комерційних організацій та їх власними уявленнями про її високий рівень.

На основі кластерного аналізу життєстійкості менеджерів виділено та описано чотири психологічні портрети менеджерів комерційних організацій, кожен з яких відповідає їх рівню життєстійкості: не життєстійкі (низький рівень); залучені та контролюючі (середній рівень); ризиковані (середній рівень) та життєстійкі (високий рівень), що відкриває можливості прогнозування успішності їх професійної адаптації.

Емпірично підтверджено, що успішність професійної адаптації менеджерів комерційних організацій найбільше залежить від залученості їх у діяльність, а відчуття повної віддачі та перспектива отримання чогось цікавого сприяє їх професійній адаптації. Отримані дані вказують на наявність зв’язків між змістовними характеристиками життєстійкості та рівневими показниками професійної адаптації, що слугує емпіричним підтвердженням життєстійкісної обумовленості останньої.

4. За результатами теоретичного та констатувального досліджень розроблено модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій, що являє собою цілісну систему концептуально-цільового, змістово-процесуального та оцінно-результативного блоків.

Підвищення стійкості життєвої позиції менеджерів, активізація їх особистісно-професійного потенціалу стали можливими за умови створення інтерактивного акме-психологічного середовища, що забезпечувалось проведенням онлайн-семінарів та соціально-психологічного тренінгу

Дієвість розробленої моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій доведена позитивними якісними та кількісними змінами показників життєстійкості учасників експериментальної групи, зокрема підвищився рівень залученості, контролю та прийняття ризику, зріс відсоток високого рівня загальної життєстійкості. Ефективність моделі підтверджена також зростанням у менеджерів показників високого рівня професійної адаптації загалом та її складових зокрема.

Перспективи подальшого дослідження вбачаються у вивченні особливостей динаміки та шляхів оптимізації процесу професійної адаптації у гендерному та віковому аспектах, з урахуванням професійної специфікації й вимог діяльності.

**Основний зміст дисертації відображено в таких публікаціях автора:**

***А) Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:***

1. Панченко В. О. Екзистенційна персонологія С. Мадді як теоретична передумова розуміння життєстійкості / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2009. – Вип. 74, т. 1. – С. 65–69.

2. Панченко В.О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2015. – Вип. 126, – С. 122-128.

3. Панченко В.О. Особливості професійної адаптації менеджерів / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2014. – Вип. 121, т. 2. – С. 78–83.

4. Панченко В. А. Проекция жизнестойкости в профессиональной адаптации / В.А. Панченко // Мир науки и инноваций. – Иваново: Научный мир, 2015. – Вып. 1 (1), т.8. – С.76-83.

5. Панченко В. О. Професійна адаптація менеджерів комерційних організацій / В. О. Панченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир, 2010. – Вип. 22, т. 7. – С. 138–141.

6. Панченко В. О. Феномен життєстійкості в психології : теоретичний аналіз / В. О. Панченко// Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир, 2010. – Вип. 21, т. 7. – С. 178–182.

***Б) Опубліковані праці апробаційного характеру:***

1. Panchenko V. O. Social-psychological peculiarities of viability of cоmersial organizations managers / V. O. Panchenko // Proceedings of the International Scientific and Practical Conferense «The Goals of the World Science 2015, (January 24-25, 2015, Dubai, UAE)». – Dubai :RostRublishing, 2015. – P. 55–64.

**АНОТАЦІЇ**

**Панченко В.О. Життєстійкість як фактор професійної адаптації менеджерів комерційних організацій**. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – Київ, 2016.

Дисертаційне дослідження присвячене вивченню життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. Доведено, що професійна адаптація обумовлюється їх життєстійкістю в індивідуально-смисловому, соціально-комунікативному та професійно-діяльнісному аспектах. Створено модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Домінуючим складником життєстійкості, що впливає на професійну адаптацію, є залученість.

Розроблено та апробовано модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв’язку з їх професійною адаптацією. Запропоновано програми онлайн-семінарів та соціально-психологічного тренінгу акмепсихологічного спрямування.

*Ключові слова:* професійна адаптація, життєстійкість, залученість, контроль, прийняття ризику, менеджери комерційних організацій, тренінг.

**Панченко В.А. Жизнестойкость как фактор профессиональной** **адаптации менеджеров коммерческих организаций. –** На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт социальной и политической психологии НАПН Украины. – Киев, 2016.

Диссертационное исследование посвящено изучению жизнестойкости как фактора профессиональной адаптации менеджеров коммерческих организаций.

Профессиональная адаптация менеджеров коммерческих организаций рассматривается как процесс активного взаимодействия личности и окружающей среды, который обеспечивает развитие важных личностно-профессиональных качеств управленца и способствует его профессиональной деятельности и достижению высшего уровня профессионализма. Охарактеризованы особенности профессиональной деятельности менеджеров. Выявлены факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации, установлено, что одним из них является жизнестойкость.

Жизнестойкость определена как интегральное свойство личности, которое позволяет ей бороться с трудностями жизни и позитивно адаптироваться к новым условиям. Выделены структурные компоненты жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций: личностно-смысловой, социально-психологический, психофизиологический.

Предложена двухуровневая модель обусловленности профессиональной адаптации менеджеров коммерческих организаций их жизнестойкостью, выделены ее компоненты: индивидуально-смысловой, социально-коммуникативный, профессионально-деятельностный. Представлено результаты эмпирического исследования, свидетельствующие о зависимости уровней проявления жизнестойкости и профессиональной адаптации менеджеров от пола, возраста, образования, опыта работы. Выделены четыре типа менеджеров в связи с их жизнестойкостью: «нежизнестойкие», «рискованные», «вовлеченные и контролирующие», «жизнестойкие».

Проанализированы взаимосвязи между составляющими: личностно-смыслового компонента жизнестойкости и индивидуально-психологического компонента профессиональной адаптации, социально-психологического компонента жизнестойкости и социального компонента профессиональной адаптации, психофизиологического компонента жизнестойкости и профессионального компонента профадаптации. Доказана целесообразность выделения индивидуально-смысловой, социально-коммуникативной, профессионально-деятельной составляющих обусловленности профессиональной адаптации менеджеров коммерческих организаций их жизнестойкостью.

Описано модель повышения уровня жизнестойкости менеджеров в связи с их профессиональной адаптацией, охарактеризованы концептуально-целевой, содержательно-процессуальный и оценочно-результативный блоки модели.

Раскрыты акме-психологический, гуманистический, деятельностный, событийно-биографический, субъектный подходы, а также концепция поисковой активности, которые положены в основу модели повышения уровня жизнестойкости менеджеров.

Представлена программа онлайн-семинаров «Жизнестойкость менеджера – ресурс успешной профессиональной адаптации», целями которой были актуализация и усовершенствование теоретической подготовки менеджеров в области психологии, способствование осознанию ими важности повышения уровня собственной жизнестойкости как необходимого условия адаптации в профессии, стимулирование к саморазвитию и профессиональному росту.

Разработана программа социально-психологического тренинга «Жизненная философия личности», целью которой было повышение уровня жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций посредством осознания ими собственной позиции по отношению к себе, другим и окружающему миру; активизация внутреннего адаптационного потенциала и личностных ресурсов, которые обеспечивают стойкую жизненную позицию управленца. Социально-психологический тренинг проводился с использованием техник проблемного характера, информационного содержания, игровых и сталкинг-технологий, приемов интрапсихических влияний, направленных на повышение уровней развития компонентов жизнестойкости менеджеров.

В оценочно-результативном блоке разработанной модели повышения уровня жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций представлена оценка уровней жизнестойкости и профессиональной адаптации до и после формирующего эксперимента.

Эффективность разработанной модели доказана значительными позитивными изменениями у менеджеров экспериментальной группы – выросли показатели жизнестойкости в аспектах включенности, принятия риска и контроля, а также общий уровень жизнестойкости. Вместе с этим наблюдались позитивные изменения компонентов профессиональной адаптации менеджеров.

*Ключевые слова:* профессиональная адаптация, жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие рисков, менеджеры коммерческих организаций, тренинг.

**Panchenko V.O. Hardiness as a factor of commercial company managers’ professional adaptation.** – Manuscript.

The dissertation for Candidate Degree in Psychological Sciences in specialty 19.00.05 – Social Psychology; Psychology of Social Work – Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis deals with research of hardiness as a factor of commercial company managers’ professional adaptation. Professional adaptation of managers depends on their hardiness in the individual-sense, social-communicative and professional-activity aspects. The model describing hardiness projection in commercial company managers’ professional adaptation has been developed.

An empirical study has been done of peculiarities assumed to the level of hardiness and managers’ professional adaptation depending on their sex, age, education, work experience. The model describing the increase in hardiness of commercial company managers depending upon their professional adaptation has been developed. Programs of on-line workshops and psychosocial training of acmepsychological direction have been proposed.

The developed model has been proven effective via the increase in hardiness and professional adaptation of commercial company managers.

*Key-words:* professional adaptation, hardiness, involvement, control, risk acceptance, commercial company managers, psychosocial training.

Підписано до друку 10.02.2016 р. Формат 60х84 1/16.  
Папір офсетний. Друк на різографі.  
Ум. друк. арк. 1,16. Обл.-вид. арк. 0,9.  
Наклад 100 прим. Зам. № 0051.

Віддруковано ТОВ «Видавництво «Десна Поліграф»

Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи

до Державного реєстру видавців, виготівників

і розповсюджувачів видавничої продукції.

Серія ДК № 4079 від 1 червня 2011 року

14027, м. Чернігів, вул. Станіславського, 40

Тел. (0462) 972-664