

УДК 316.4:305

DOI <https://doi.org/10.32840/2707-9147.2021.92.7>

**Ю. А. КАЛАГІН**

доктор соціологічних наук, професор,  
професор кафедри соціології і публічного управління,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ АДАПТАЦІЇ**

*У статті викладено основні результати соціологічного аналізу гендерного аспекту управління професійною адаптацією персоналу. Дослідження за темою «Адаптація молодих фахівців до професійної діяльності у сфері торгівлі» було проведене лабораторією соціологічних досліджень кафедри соціології та політології Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» у 2019–2020 рр.*

*Глобальні зміни сучасного суспільства зумовили активізацію досліджень проблем соціальної адаптації до професійної діяльності молодого людини, яка тільки отримала відповідну підготовку в закладах вищої освіти та розпочала самостійний трудовий шлях.*

*У науковій літературі накопичений значний матеріал щодо теоретичних і методологічних основ дослідження адаптації до професійної діяльності. Витоки досліджень беруть початок у роботах Г. Спенсера, П. Лілієнфельда, А. Шефле, Р. Вормса, А. Еспінаса. Подальший розвиток проблеми адаптації отримали в роботах сучасних науковців, що були використані для формування теоретико-методологічної бази дослідження.*

*У роботі вивчалися питання динамічних та змістових аспектів професійної адаптації. Результати дослідження показали, що більшість респондентів проходить процес професійної адаптації впродовж перших шести місяців, тому саме такий час необхідно виділяти у плануванні заходів адаптаційного характеру. Гендерний аналіз особливостей професійної адаптації на новому робочому місці показав незначні відмінності в термінах пристосування, у деяких випадках жінки зазначили, що потребують меншого часу на професійну адаптацію.*

*Щодо основних проблем, які виникають під час адаптаційного періоду в молодого фахівця, результати показали, що вони найчастіше пов'язані з браком теоретичних і практичних знань зі спеціальності, при цьому з такими проблемами стикаються як чоловіки, так і жінки.*

*Загальний результат дослідження продемонстрував проблему недостатності сформованості в молодих спеціалістів – випускників закладів вищої освіти – кар'єрної компетенції. При цьому аналіз гендерного аспекту професійної адаптації показав, що в чоловіків більш сформованим виявився професійний складник кар'єрної компетенції, а в жінок – соціальний складник кар'єрної компетенції.*

**Ключові слова:** управління персоналом, професійна діяльність, професійна адаптація, соціально-професійний потенціал, гендер, молодь, кар'єрна компетенція, заклади вищої освіти.

**Постановка проблеми.** Управління персоналом сучасного підприємства розуміється як цілеспрямована діяльність керівного складу, що спрямована на розроблення та реалізацію концепції створення відповідних умов гармонійного розвитку й ефективного використання потенціалу кожного працівника. Актуальним залишається питання формування та розвитку соціально-професійного потенціалу особистості [1]. Соціально-професійний потенціал персоналу є значним джерелом зростання прибутковості підприємства, необхідною умовою його сталого розвитку, гарантією успішного подолання кризи, тому управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер діяльності сучасного підприємства, спроможною суттєво посилити ефективність функціонування підприємства або, навпаки, послабити його, довести до повного банкрутства.

Важливою складовою частиною системи управління персоналом є діяльність з управління адаптацією робітників до професійної діяльності. Початок трудової діяльності завжди пов'язаний із певними труднощами для молодих працівників, оскільки вони не мають достатніх знань щодо реальної ситуації підприємства, необхідних практичних професійних навичок і вмінь, необхідних на цьому підприємстві, тонкощів соціально-трудова відносин у конкретній організації. Для швидкого входження у професійне середовище підприємства, професійного розвитку та побудови успішної кар'єри молода людина повинна змінити модель своєї поведінки, прилаштуватися до нової системи цінностей, корпоративної культури підприємства. Такий процес має бути керованим, при цьому управління пристосуванням особистості до конкретних умов підприємства повинне враховувати гендерний аспект, особливості особистісної самореалізації жінок і чоловіків у професійній сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми адаптації в контексті соціології почали досліджувати представники органістичної школи (Г. Спенсер, П. Лілієнфельд, А. Шефле, Р. Вормс, А. Еспінас та інші). Вони ввели в соціологічний лексикон поняття «адаптація» на межі XIX–XX ст., провівши аналогію між суспільством і людським організмом. Плідно над питанням соціальної адаптації працював представник структурно-функціонального напрямку – американський соціолог Т. Парсонс, який у 1950-х рр. заклав основи теорії соціальної адаптації та ґрунтовно проаналізував механізми цього процесу. У теорії Т. Парсонса соціальна адаптація розглядається з позиції ефективного функціонування соціальної системи та тлумачиться як одна з основних функціональних умов її існування. Р. Мертон – представник школи структурного функціоналізму в соціології – під час визначення особливостей процесу адаптації обґрунтував існування таких типів поведінки, як конформізм, ритуалізм, інновація, ретризм і бунт [2].

Подальші дослідження проблем адаптації були спрямовані на вирішення актуальних проблем ефективного пристосування особистості

до суспільного життя. Тематика досліджень торкалася всіх сфер суспільства (політики, виробництва, освіти, військової сфери та сімейного життя). Більшість дослідників спиралася на тлумачення адаптації як процесу або результату активного пристосування суб'єкта адаптації до нових умов соціального середовища. Суб'єктом соціальної адаптації розглядали окрему особистість або соціальну групу.

Вагомий внесок у розроблення теоретичних і практичних засад трудової адаптації персоналу зробили В.Г. Воронкова [3], В.М. Данюк [4], О.П. Саннікова [5], Ф.І. Хміль [6], Н.О. Чайкіна [7] та інші вчені. Гендерний аспект професійної адаптації досліджували І.В. Головнєва [8], І.П. Лаврінчук [9], Н.П. Лукашевич [10], І.В. Найдовська [11], Т.О. Марценюк [12] та інші науковці.

Багато років гендерні аспекти професійної адаптації досліджують фахівці лабораторії прикладних соціологічних досліджень кафедри соціології та політології Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» [13–15].

Рухливі трансформаційні процеси сучасного суспільства на початку ХХІ ст. активізували дослідження соціальної адаптації до професійного життя. Однією з провідних проблем вивчення професійної адаптації стала проблема адаптації молодої людини, яка отримала професійну освіту в закладі вищої освіти та розпочинає самостійний трудовий шлях. Оскільки професійне середовище сучасного підприємства швидко змінюється, необхідний постійний моніторинг усіх аспектів проблем професійної адаптації, зокрема й гендерного.

**Метою статті** є оприлюднення результатів соціологічного дослідження проблеми професійної адаптації випускників закладів вищої освіти в контексті гендерного аналізу.

**Виклад основного матеріалу.** Соціологічне дослідження за темою «Адаптація молодих фахівців до професійної діяльності у сфері торгівлі» було проведене лабораторією соціологічних досліджень кафедри соціології та політології Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» у 2019–2020 рр. Об'єктом дослідження були молоді спеціалісти торговельних компаній міста Харкова, а предметом – адаптація молодих спеціалістів до професійної діяльності в цих торговельних компаніях. Як метод отримання інформації було вибрано анкетне опитування. Генеральну сукупність становили молоді спеціалісти, які прийшли на роботу в торговельні організації міста Харкова. Тип вибірки – стихійна.

В опитуванні взяли участь 119 працівників торговельних організацій різних форм власності міста Харкова. На час проведення дослідження стаж роботи респондентів в організації не перевищував 3 років. Серед опитаних 47% чоловіків та 53% жінок. Крім того, за віком це молодь від 20 до 35 років, для більшості з них це перший досвід працевлаштування й адаптації до трудової діяльності.

Вивчення проблем професійної адаптації молоді розпочалося з визначення мотивів вибору конкретної торговельної організації, тому респондентам було поставлене запитання про причини їх працевлаштування саме в цю організацію.

Аналіз результатів дослідження показав, що серед основних причин вибору працівниками конкретної організації були такі: 24% опитаних (майже кожний четвертий респондент) не могли знайти іншу роботу; 22% респондентів вказали, що з дитинства мріяли про таку роботу; 14% опитаних зазначили, що їм порадили влаштуватися на таку роботу друзі або знайомі, які самі працювали в цій організації; 13% респондентів вибрали це місце, тому що сподіваються досягти високого статусу в суспільстві; 12% зазначили, що прийшли працювати сюди випадково або тому, що так склалися життєві обставини. Незначна частина респондентів розглядає роботу як можливість додаткового прибутку, зазначає вдале розташування (інфраструктура, близькість до дому або навчального закладу, де респондент навчається), можливість влаштуватися на неповний робочий день та можливість встановити собі персональний графік роботи за домовленістю. Гендерний аналіз результатів показав, що більшість респондентів, які не могли знайти іншу роботу, – чоловіки. Серед опитаних респондентів, які з дитинства мріяли про таку роботу, більшість жінок; з-поміж тих, кому порадили влаштуватися на цю роботу друзі або знайомі, також більшість жінок. За результатами двомірного розподілу даних 69% жінок прийшли працювати до цієї організації, оскільки мріяли про це з дитинства. Гендерний баланс спостерігається у відповідях на запитання про сподівання досягнення високого статусу в суспільстві. Більшість чоловіків зазначили, що прийшли працювати сюди випадково або тому, що так склалися життєві обставини, – за результатами двомірного розподілу даних 66% чоловіків вказали на такі обставини життя.

Практично кожний четвертий респондент вказав на труднощі в пошуку роботи (це значний відсоток), більшість респондентів – чоловіки. Це показник того, що є проблема з працевлаштуванням молоді, і вона має гендерний характер та потребує окремого дослідження.

Далі досліджувалася проблема тривалості процесу професійної адаптації на новому робочому місці. Аналіз результатів опитування показав, що проміжок часу, через який респонденти відчули себе «на своєму місці», за їх суб'єктивною оцінкою становив від 3 до 6 місяців (34% опитаних), менше ніж 3 місяці з початку працевлаштування (32% досліджуваних), від 6 місяців до 1 року (19% респондентів), 1 рік (15% опитаних). Серед респондентів немає тих, хто не адаптувався до колективу. Гендерний аналіз особливостей професійної адаптації на новому робочому місці показав незначні відмінності в термінах пристосування. Так, жінки зазначили, що потребують меншого часу для професійної адаптації. Можливо, цей факт пояснюється важливістю для жінок позитивних відносин у колективі, наявністю в них

більш широкого спектру засвоєних комунікативних стратегій, їхньою емпатійністю, здатністю відчувати, розуміти внутрішні переживання іншого та виявляти співчутливість, здатністю із самого початку роботи проявляти толерантність, терпимість, повагу до чужої думки. Вважаємо, що таке припущення потребує окремого дослідження.

Таким чином, більшість респондентів проходить процес професійної адаптації впродовж перших шести місяців, тому переконані, що саме такий час необхідно виділяти у плануванні заходів адаптаційного характеру.

Наступний етап дослідження дав можливість з'ясувати потенційні «перешкоди», що виникають на шляху професійної адаптації молодого фахівця. Респондентам необхідно було вибрати причини, через які виникали труднощі в адаптації до роботи. Серед основних проблем, з якими стикалися молоді працівники торговельних організацій у перші місяці роботи, були названі велика завантаженість на робочому місці (51% респондентів), недостатність практичних навичок (45% опитаних), недостатність знань про специфіку роботи організації (26% досліджуваних).

Таким чином, основні проблеми, які виникають під час адаптаційного періоду в молодого фахівця, пов'язані з браком теоретичних і практичних знань зі спеціальності, причому з таким проблемами стикаються як чоловіки, так і жінки. Зазначений факт може свідчити про недостатню сформованість кар'єрної компетентності, яку науковці розуміють як системне поняття, що характеризує рівень сформованості компетенцій професійного й соціального змісту, їх узгодженості, які забезпечують ефективне просування особистості у професійній діяльності.

Одним із завдань дослідження також було виявлення основних компетентностей, особистісних властивостей, що допомагають молодим фахівцям у процесі професійної адаптації.

За результатами опитування з'ясовано, що серед властивостей, які допомогли молодому спеціалістові адаптуватися до роботи в торговельній організації, на першому місці стоїть власна наполегливість (74%), на другому – власна кмітливість (71%), а на третьому – висока працездатність (65% опитаних).

Досить цікавими, на нашу думку, є відповіді на це запитання залежно від статі респондентів. Аналіз двомірного розподілу даних показав, що серед тих, хто ключовою рисою характеру вважає наполегливість, 37% чоловіків і 51% жінок. Серед тих, хто важливою своєю рисою вибрав кмітливість, 53% чоловіків і 41% жінок. Високу працездатність як важливу рису у професійній діяльності вибрали 38% чоловіків та 49% жінок. Комунікбельність як рису, що допомагає краще адаптуватися у професії, назвали 25% чоловіків і 67% жінок.

Отже, можна зробити висновок, що процес адаптації до професійної діяльності був більш ефективним завдяки наполегливості, кмітливості, працездатності та комунікбельності – властивостям,

сформованим під час навчання в закладах вищої освіти. Результати дослідження показали різний набір властивостей для жінок і чоловіків.

Від того, як пройшов процес адаптації молодого фахівця, залежить його подальша професійна діяльність. Позитивний досвід, отриманий під час перших місяців самостійної професійної діяльності, сприяє ефективній діяльності, натомість негативний досвід зароджує невпевненість у здатності повністю реалізувати соціально-професійний потенціал у конкретній організації та думки про звільнення, зміну організації. За результатами відповідей, отриманих на запитання про бажання змінити колектив, у якому наразі працюють, можна констатувати, що 20% респондентів переважно хотіли би змінити колектив, 25% опитаних переважно не хочуть міняти колектив співробітників, 29% досліджуваних категорично не хочуть змінювати колектив, а 26% респондентів не замислювалися над цим. Серед тих, хто скоріше хотів би поміняти колектив, чоловіків і жінок порівну – 50%, а з-поміж тих, хто здебільшого не хоче змінювати колектив, 67% жінок. Не замислювалися над цим питанням 56% жінок і 44% чоловіків.

**Висновки.** Таким чином, результати дослідження показали, що після закінчення адаптаційного періоду 20% респондентів (або кожний п'ятий) мають думки про зміну місця роботи, що свідчить про негативний досвід, отриманий у перші місяці самостійної професійної діяльності, і про недосконалість організації процесу адаптації в організації. Більшість чимось невдоволених на новому робочому місці – це чоловіки, які не змогли пристосуватися до умов праці в цій організації.

Загалом результати соціологічного дослідження виявили проблему з недостатністю сформованості в молодих спеціалістів торговельних компаній – випускників закладів вищої освіти – кар'єрної компетенції, яка включає характеристики особистості з урахуванням співвідношення двох компонентів її структури – професійного та соціального когнітивних контурів. При цьому аналіз гендерного аспекту професійної адаптації показав, що в чоловіків більш сформований професійний складник кар'єрної компетенції, а в жінок – соціальний складник кар'єрної компетенції.

Суб'єктом формування кар'єрної компетентності студентської молоді є заклади вищої освіти, які зараз проходять складний шлях реформ. Сьогодні впроваджується система навчання, в основі якої лежить парадигма навчальної діяльності на основі компетентнісного підходу. За таких обставин формування кар'єрної компетентності студентської молоді має стати одним з основних пріоритетів у діяльності закладів вищої освіти. Сучасні заклади вищої освіти повинні бути поліфункціональними інституціями, які не лише дають фахові знання студентам, а й озброюють їх інструментами ефективної професійної адаптації та досягнення кар'єрного успіху у швидкоплинних умовах оточуючого середовища.

### Список використаної літератури

1. Калагін Ю.А. Соціально-професійний потенціал військслужачого: уточнення поняття. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : збірник наукових праць. Харків : Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2008. С. 188–192.
2. Адаптація соціальна. URL: <https://gorodenok.com/адаптація-соціальна-що-таке-соціальна/>.
3. Воронкова В.Г. Філософія глобалізації: соціоантропологічні, соціоекономічні та соціокультурні виміри : монографія. Запоріжжя : ЗДІА, 2010. 272 с.
4. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.
5. Саннікова О.П. Макроструктура особистості: психологічний опис. *Наука і освіта*. 2013. № 7 : Тематичний спецвипуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика». С. 7–12.
6. Хміль Ф.І. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2005. 608 с.
7. Чайкіна Н.О. Модель адаптивної стратегії фахівця. *Психологія і особистість* : науковий журнал. 2017. № 2(12). Ч. 2. С. 310–318.
8. Головнева І.В. Гендерная идентичность: тенденции изменений : монографія. Харьков : НУА, 2006. 312 с.
9. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України : гендерна експертиза / відп. ред. Т.М. Мельник. Київ : Логос, 2001. 70 с.
10. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика. Киев : Ника-Центр, 2007. 344 с.
11. Найдовська І.В. Особливості життєвого стилю жінок у залежності від типу гендерної ідентичності : автореф. дис. ... канд. психол. наук ; 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Київ, 2003. 20 с.
12. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація : посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
13. Калагін Ю.А. Криза маскуліності та здоров'я військовослужбовців-чоловіків. *Грані: науково-теоретичний альманах*. 2020. Т. 23. № 11. С. 51–60.
14. Калагін Ю.А. Гендерный аудит как элемент механизма продвижения политики гендерного равенства в ВУЗ. *Наука, образование, культура = Știință, educație, cultură* : материалы международной научно-практической конференции, 11 февраля 2020 г. / Комратский государственный университет. URL: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/324-326\\_0.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/324-326_0.pdf).
15. Калагін Ю.А., Самі Караденіз. Гендерні стереотипи сучасного українського студентства (на прикладі студентів НТУ «ХП»). *Розвиток сучасного українського суспільства: соціологічний та політологічний виміри* : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 24 грудня 2020 р. Харків : ФОП Бровін О.В., 2020. С. 134–145.

**Kalahin Yu. A. Personnel management: the gender aspect of adaptation**

*The article presents the main results of the sociological analysis of the gender aspect of the management of professional adaptation of staff. The research on the topic "Adaptation of young professionals to professional activities in the field of trade" was conducted by the Laboratory of Sociological Research of the Department of Sociology and Political Science of National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" in 2019–2020.*

*Global changes in modern society have led to the intensification of research on the problems of social adaptation to the professional activities of young people who have just received appropriate training in higher education and began an independent career.*

*Significant material has been accumulated in the scientific literature on the theoretical and methodological foundations of the study of adaptation to professional activity. The origins of research originate in the works of G. Spencer, P. Liliensfeld, A. Scheffle, R. Worms, A. Espinas. The development of the problem of adaptation was further developed in the works of modern scientists, which were used to form the theoretical and methodological basis of the study.*

*The study examined the issues of dynamic and meaningful aspects of professional adaptation. The results of the study showed that the majority of respondents go through the process of professional adaptation during the first six months, so this is the time to allocate in the planning of adaptation activities. Gender analysis of the specifics of vocational adaptation in the new workplace showed slight differences in the timing of adaptation, in some cases, women noted that they need less time for vocational adaptation.*

*As for the main problems that arise during the adaptation period of a young specialist, the results showed that they are most often associated with a lack of theoretical and practical knowledge in the specialty, and such problems are faced by both men and women.*

*The overall result of the study showed the problem of lack of formation of young professionals – graduates of higher education career competencies. At the same time, the analysis of the gender aspect of professional adaptation showed that men had a more developed professional component of career competence, and women had a more developed social component of career competence.*

**Key words:** *personnel management, professional activity, professional adaptation, socio-professional potential, gender, youth, career competence, higher education institutions.*