

УДК 378:331.44  
ББК У291.21+4448.02

ГСНТИ 14.35.07

Код ВАК 13.00.08

### **Черненко Александр Владимирович,**

старший преподаватель, кафедра финансов, менеджмента и администрирования, Кировоградский институт развития человека «Украина»; аспирант, Кировоградская летная академия Национального авиационного университета; 25005, Украина, г. Кировоград, ул. Добровольского, д. 1; e-mail: Chernenko\_O.V.fp@mail.ru

#### **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональная адаптация; менеджер торговой организации; уровни адаптации; негативные факторы; педагогические условия.

**АННОТАЦИЯ.** Исследована проблема профессиональной адаптации молодых менеджеров торговых организаций к профессиональной деятельности. Проанализированы уровни адаптации и негативные факторы, влияющие на процесс адаптации менеджеров. Разработаны педагогические условия, способствующие профессиональной адаптации менеджеров торговых организаций.

### **Chernenko Alexander Vladimirovich,**

Senior Lecturer, Department of Finance, Management and Administration, Kirovograd Institute of Human Development «Ukraine»; Post-graduate Student, Kirovograd Flight Academy of National Aviation University; Kirovograd, Ukraine.

#### **PEDAGOGICAL CONDITIONS AND FEATURES OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG MANAGERS OF TRADING ORGANIZATIONS**

**KEY WORDS:** professional adaptation; manager of the trading organization; the levels of adaptation; negative factors; pedagogical conditions.

**ABSTRACT.** The article deals with the problem of professional adaptation of young managers of trading organizations to profession. The levels of adaptation and negative factors affecting the adaptation process of managers have been analyzed. Pedagogical conditions that promote professional adaptation managers of trading organizations have been explained.

**Р**азвитие рыночной экономики обусловило рост торговли, появилась необходимость в применении новых подходов к организации и управлению торговыми операциями на предприятиях.

По данным американского Бюро статистики труда (The U. S. Bureau of Labor Statistics), до 2018 года ожидается рост числа вакансий для административных и управленческих сотрудников от 5 до 28%. В 2012 году количество специалистов, работающих в торговле, достигло 15,4 млн. человек [16, с. 340]. Результаты статистических данных государственной службы занятости Украины за период 2010-2014 гг. свидетельствуют о том, что спрос со стороны работодателей на менеджеров и работников сферы торговли составил 12%. Однако в условиях отраслевых реформ в Украине, когда динамично меняется рынок труда и развивается торговля, особое значение приобретает профессиональная адаптация к работе молодых специалистов.

Особенно остро проблема адаптации проявляется в недостаточной практической подготовке менеджеров, неумении применять полученные знания на практике при решении профессиональных задач, отсутствии навыков работы в коллективе. В учебных заведениях необходимо создать усло-

вия, способствующие профессиональной адаптации будущих менеджеров торговых организаций к трудовой деятельности.

В связи со всем этим предъявляются новые требования к подготовке специалистов, профессиональная деятельность которых связана со сферой торговли [6, с. 3].

В своих трудах А. М. Галус, Д. Ю. Мамаев, В. А. Фрицок изучали профессиональную адаптацию студентов на этапе учебной подготовки; трудовую адаптацию молодых специалистов исследовали Н. В. Гелич, М. С. Корольчук, А. А. Реан. Менеджмент и управление в торговле изучали А. Н. Буров, Д. Джоббер, В. Ф. Егоров, С. Ребрик, С. Хлуднева, Р. А. Шнаппауф и др. Профессиональную адаптацию работников торговли исследовали Н. А. Александрова, Д. И. Глик, Е. Пивень, В. Ярных. Научных трудов, касающихся профессиональной адаптации молодых руководителей предприятий (Н. Андреева, Г. С. Никифоров) и менеджеров торговых организаций (Р. Луквич, М. Макгалли), крайне мало, что свидетельствует о недостаточности изучения данной проблемы. Особенности обучения менеджеров исследовали Б. Саркисян, Е. П. Шейко. Педагогические условия профессиональной подготовки студентов-менеджеров изучали Л. А. Северова,

Г. А. Чередниченко. Однако научных трудов, касающихся педагогических условий профессиональной адаптации менеджеров торговых организаций, мы не нашли, что свидетельствует об актуальности исследуемой нами проблемы.

**Цель нашего исследования** – выявление педагогических условий, способствующих профессиональной адаптации молодых менеджеров торговых организаций.

Сегодня одним из важных аспектов эффективного управления персоналом является быстрая и оптимальная адаптация новых сотрудников на рабочем месте, быстрая ориентация в специфике работы, в обычаях и действующих правилах [4]. Готовность к трудовой адаптации у молодых менеджеров определяется их мотивацией к профессиональной деятельности, способностью к самостоятельной работе, а также соотношением уровня знаний, умений и навыков с условиями быстрой интеграции молодых специалистов в работу торговых предприятий.

Торговый менеджмент представляет собой процесс управления всеми основными аспектами деятельности торгового предприятия [6, с. 76]. Менеджер торговой организации – это специалист по организации работы торгового предприятия, который рационально и эффективно использует имеющиеся материальные, трудовые и финансовые ресурсы для получения прибыли от продажи товаров.

Как отмечает А. М. Залевская, сущность адаптации проявляется в том, что человек должен приспосабливаться к новым задачам, социальным ожиданиям и новым общественным отношениям с коллегами [18, с. 161-162]. Мы понимаем профессиональную адаптацию менеджера как поэтапный процесс вхождения в профессию, саморазвитие, достижение управленческого мастерства на основе приобретения новых знаний, умений, навыков.

Трудность профессиональной адаптации молодых менеджеров торговых организаций проявляется в следующем: сложность перехода от учебы к практической деятельности в торговой компании, жесткая дисциплина, финансовая и материальная ответственность руководящей деятельности, отсутствие навыков управления людьми, частые командировки, конкуренция на рынке труда и высокие требования работодателей, страх потерять первое рабочее место. Все вышеперечисленное можно отнести к факторам профессиональной адаптации, которые яв-

ляются источниками стресса у выпускников. От успешности учета этих факторов зависит и успех трудовой адаптации молодых руководителей в торговых компаниях.

Составляющие элементы профессиональной адаптации менеджеров:

- 1) адаптация к содержанию деятельности,
- 2) адаптация к условиям деятельности,
- 3) адаптация к трудовому коллективу,
- 4) адаптация к отношениям с руководством,
- 5) включение менеджера в процессы саморазвития.

Следующим этапом нашего исследования является оценка уровня адаптации будущих менеджеров к профессиональной деятельности. Уровень профессиональной адаптации показывает, насколько успешно молодой менеджер приспособился к условиям работы в торговой компании. Нами была разработана специальная анкета, а для расчетов использована методика оценки уровня социально-психологической адаптации работников предприятия Р. Х. Исмаилова. Участие в анкетировании приняли 156 респондентов. Результаты показаны в таблице 1.

Уровни адаптации студентов-менеджеров к условиям работы в торговых организациях оценивались следующим образом:

- от 0 до 10 баллов – дезадаптация (до 25%);
- от 11 до 20 баллов – низкий уровень адаптации (26-50%);
- от 21 до 30 баллов – средний уровень адаптации (51-75%);
- от 31 до 40 баллов – высокий уровень адаптации (76-100%).

Дезадаптация – это нарушение процесса приспособления менеджера к социальному окружению и условиям работы в торговой организации. Низкий и средний уровни адаптации свидетельствуют о частичной (неполной) профессиональной адаптации менеджера, а также о том, что процесс трудовой адаптации еще продолжается. Высокий уровень адаптации отражает результат полной адаптации менеджера к социальной группе и условиям работы в торговой организации.

Уровни профессиональной адаптации к условиям работы в торговых компаниях оценивались на тех предприятиях г. Кирова, где студенты-менеджеры проходят учебную, производственную и преддипломную практику: ООО «Копилка», ООО «АТБ-маркет», ПАО «Фуршет».

Таблица 1.

**Результаты анкетирования студентов-менеджеров для определения уровней профессиональной адаптации к условиям работы в торговых организациях**

№	Уровень адаптации респондентов	Респонденты		Среднее арифметическое значение суммы баллов	Максимальная сумма баллов
		Количество	%		
1.	Дезадаптация	10	6,4	9,1	10
2.	Низкий	86	55,1	16,4	20
3.	Средний	42	26,9	25,5	30
4.	Высокий	18	11,5	35	40

Анализируя таблицу 1, мы видим, что у 10 респондентов (6,4%) проявилась дезадаптация, а большинство респондентов – 86 человек (55,1%) имеют низкий уровень адаптации, 42 чел. (26,9%) имеют средний уровень, и только у 18 (11,5%) из 156 респондентов – высокий уровень адаптации. Такой результат свидетельствует о сложности прохождения студентами-менеджерами профессиональной адаптации.

На основе метода В. А. Ядова проведем определение и оценку факторов, влияющих на профессиональную адаптацию менеджеров.

Оценка респондентами (студентами I, II, III, IV курсов) значимости факторов влияния на адаптацию представлена в таблице 2, а соотношение влияния факторов на профессиональную адаптацию будущих менеджеров торговых организаций на рисунке 1.

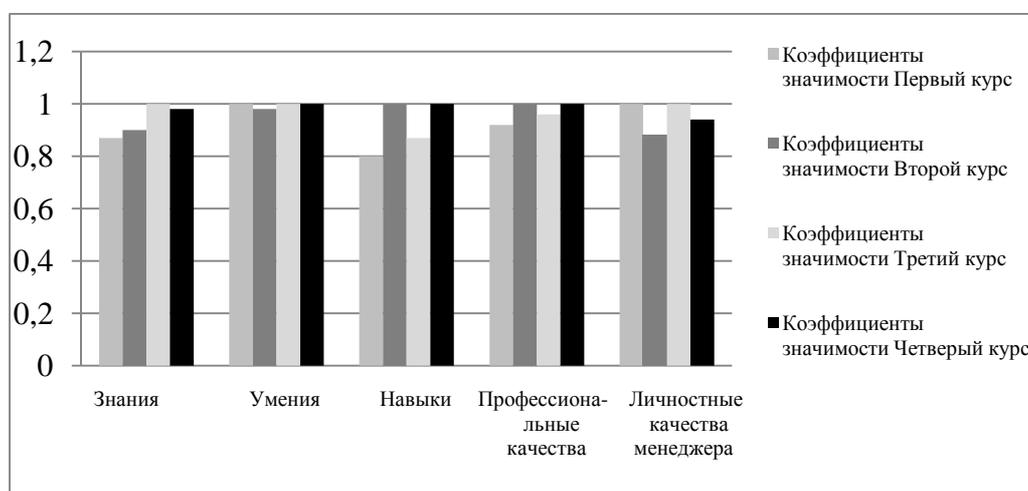
Таблица 2.

**Оценка респондентами значимости факторов, влияющих на профессиональную адаптацию**

№	Факторы, влияющие на профессиональную адаптацию	Коэффициенты значимости			
		I курс	II курс	III курс	IV курс
1.	Знания	0,87	0,9	1	0,98
2.	Высокая заработная плата	0,54	0,64	0,6	0,62
3.	Навыки	0,8	1	0,87	1
4.	Работа соответствует моему характеру	0,2	0,28	0,28	0,23
5.	Умения	1	0,98	1	1
6.	Престижность профессии	0,7	0,76	0,78	0,7
7.	Профессиональные качества менеджера	0,92	1	0,96	1
8.	Возможности саморазвития	0,54	0,64	0,87	0,62
9.	Личностные качества менеджера	1	0,88	1	0,94
10.	Работа соответствует моим способностям	0,42	0,36	0,54	0,6

Как видно из таблицы 2, наиболее значимыми для респондентов оказались такие факторы, которые влияют на их адаптацию:

знания, умения, навыки, профессиональные и личностные качества.



**Рис. 1. Диаграмма соотношения влияния факторов на профессиональную адаптацию будущих менеджеров торговых организаций**

Мы считаем, что главной задачей вузов экономического направления, которые готовят менеджеров, является, с одной стороны, качественная учебная подготовка (знания, умения и навыки), а с другой стороны – создание и внедрение педагогических условий, способствующих профессиональной адаптации студентов к будущей работе.

Рассмотрим подробнее такое понятие, как «педагогические условия». А. Я. Найн понимает педагогические условия как совокупность объективных возможностей, содержания, форм, методов, средств и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных задач [3, с. 44-49]. Н. М. Жукович-Дородных [1] под педагогическими условиями профессиональной подготовки студентов экономических специальностей понимает совокупность внешних и внутренних факторов учебно-воспитательного процесса, от реализации которых зависит уровень формирования профессиональных умений будущих специалистов. Педагогические условия профессиональной адаптации были раскрыты в диссертационных работах Л. А. Северовой, Н. В. Цегельной, Н. М. Шмидт.

Под педагогическими условиями профессиональной адаптации менеджеров торговых организаций мы понимаем совокупность таких форм и методов обучения, педагогических технологий и элементов образовательной среды вуза, которые направлены на качественную профессиональную подготовку студентов-менеджеров к условиям работы в торговых организациях путем приобретения ими профессиональных знаний, управленческих умений и навыков.

*Выделим педагогические условия, которые будут способствовать процессу профессиональной адаптации менеджеров торговых организаций.*

1. *Организация личностно ориентированного обучения.* Целью обучения должна стать сама личность, ее потребности и возможности. В этом случае содержание образования направлено на развитие мыслительных, коммуникативных, творческих и других универсальных культурно-исторических способностей человека, а также способности к самоорганизации, на выработку умения самостоятельно находить решения профессиональных, жизненных проблем, на расширение мотивационно-ценностной сферы личности [2, с. 245].

2. *Направление учебно-воспитательного процесса студентов на приобретение профессиональных качеств, необходимых для управленческой деятельности, развитие профессионального поведения, мотивации к труду.* Организовать такое обучение можно путем включения соответствующих

содержательных модулей и тем практических занятий (которые раскрывают особенности трудовой адаптации) в цикл профессионально ориентированных дисциплин для студентов-менеджеров.

3. *Организация профессиональной подготовки на основе профессионального общения.* В торговом бизнесе важное значение имеет коммуникативная компетентность менеджера. Умение вести переговоры с деловыми партнерами, договариваться о поставках товаров, убедить покупателя совершить покупку – все это должен делать торговый менеджер.

4. *Организация обучения на основе интерактивных методов.* Деловая игра – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности [7]. Мозговой штурм – метод решения проблемы, при котором участникам обсуждения предлагают высказать как можно большее количество вариантов решения проблемы. Затем из общего числа предложенных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике [14]. Кейс-метод предусматривает рассмотрение участниками конкретной бизнес-ситуации, которая произошла ранее или существует в деятельности конкретной компании [9, с. 100]. Методы активного обучения, особенно игровые, позволяют объединить прогрессивные теоретические разработки и конкретную производственную практику, обеспечить активную познавательную деятельность студентов [7].

5. *Сочетание теоретического обучения с практической деятельностью в торговой организации.* Эффективно использовать для организации такого обучения технологии обучения, ориентированные на действия. К основным методам обучения в данных технологиях относят обучение в процессе деятельности, обучение на опыте, обсуждение профессиональных ошибок, работа в группах и др. [8, с. 21].

Как справедливо отметила Н. Е. Эрганова [10], для формирования профессиональных умений и навыков содержание производственного обучения должно отражать основные виды работ и логику трудового процесса. Можно проводить практические и семинарские занятия для студентов на торговом предприятии, под наблюдением специалистов.

Рассмотрим навыки, которые должен выработать у себя менеджер торговой организации после прохождения профессиональной адаптации.

Д. А. Веттен и К. С. Камерон [17] выделяют группы навыков менеджера:

– личностные навыки (самосознание, управление стрессами, аналитическое и творческое решение проблем);

– групповые навыки (расширение прав и возможностей, делегирование полномочий, работа в команде);

– межличностные навыки (умение построить отношения с коллегами, достижение влияния, мотивация, управление конфликтами);

– коммуникативные навыки (умение вести переговоры, умение убеждать, общение с деловыми партнерами и клиентами).

Дж. Бимрос и А. Браун [11] выделяют пять карьерных адаптивных компетенций: контроль, любопытство, целеустремленность, уверенность в себе и забота. Навыки менеджмента обычно оцениваются на основе образования, опыта работы и в меньшей степени на основании участия в специальных обучающих программах [5, с. 131].

Успешность адаптации к работе включает в себя восемь аспектов: решение новых или сложных проблем, устранение опасных ситуаций и кризисов, новое обучение (управленческие технологии и процедуры), проявление межличностной адаптации, проявление культурной адаптации, проявление трудовой адаптации, борьба с профессиональным стрессом, преодоление неопределенных и сложных ситуаций [12, с. 491].

Поэтому главная задача вузов, которые готовят менеджеров для торговой отрасли, – научить студентов адаптироваться к работе.

Преимущества качественно проведенного обучения (для отдельных лиц и групп) включают в себя усовершенствование на-

выков, лучшую способность адаптироваться и внедрять инновации, улучшение самоуправления, повышение производительности [15, с. 250].

Р. Нельсон, специалист компании «Oracle Corporation», пишет, что в современной экономике основным активом во всех организациях является человеческий капитал, а качество управления персоналом будет зависеть от успеха трудовой адаптации молодых специалистов [13, с. 27-28].

Результативность педагогических условий профессиональной адаптации проявляется в успешности быстрого прохождения молодыми менеджерами процесса трудовой адаптации в торговой организации.

Таким образом, профессиональная адаптация молодого менеджера является собой поэтапный процесс вхождения в профессию, достижение управленческого мастерства на основе приобретения новых знаний, умений и навыков. Педагогические условия, способствующие процессу профессиональной адаптации молодых менеджеров торговых организаций – организация личностно ориентированного обучения, направление учебно-воспитательного процесса студентов на приобретение необходимых профессиональных качеств управленческой деятельности, организация профессиональной подготовки студентов-менеджеров на основе профессионального общения, организация обучения на основе интерактивных методов, сочетание теоретического обучения с практической деятельностью в торговой организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Жукович-Дородних Н. М. Педагогічні умови формування професійних умінь студентів економічних спеціальностей ВНЗ I-II рівня акредитації // Вісник НТУУ «КПІ» Філософія. Психологія. Педагогіка. К. №3. 2009.
2. Милорадова Н. Г. Психология и педагогика : учеб. по направлению 653500 «Стр-во». М. : Гардарики, 2005.
3. Найн А. Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований // Педагогика. 1995. № 5. С. 44-49.
4. Садох О. Построение эффективной системы адаптации торгового персонала розничного магазина // Обучение персонала. 2008. №9 (сентябрь). С. 53-57.
5. Стаут Ларри У. Управление персоналом: настольная книга менеджера / пер. с англ. А. Стативка. М. : Добрая книга, 2007.
6. Царегородцева С. Р., Брезе О. Э. Организация и управление торговых предприятий : учеб. пособие / Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. Кемерово, 2004.
7. Чернова К. М. Інноваційні технології у фаховій підготовці майбутніх менеджерів у ВНЗ // Альянс наук: учений – ученому : мат-лы VI Междунар. науч.-практ. web-конф. (25-26 февраля 2011 г.). URL: [http://www.confcontact.com/20110225/pe2\\_chernova.php](http://www.confcontact.com/20110225/pe2_chernova.php).
8. Чуб Е. В. Компетентностный подход в образовании. Современные технологии профессионального обучения, ориентированного на действие : метод. пособие. Новосибирск : ГЦРО, 2009.
9. Чугай О. Ю. Використання активних методів навчання в підготовці менеджерів // Вісник Дніпропетровського аграрного університету. Дніпропетровськ. 2008. №1. С. 100-103.
10. Эрганова Н. Е. Методика профессионального обучения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Академия, 2007.
11. Bimrose J., Brown A., Barnes S.-A., Hughes D. The role of career adaptability in skills supply. UKCES [UK Commission for Employment and Skills]. London : UKCES. 2011.
12. Brown S.D., Lent Robert W. Career development and counseling. Hoboken, New Jersey, U.S.A. : John Wiley & Sons, Inc. 2005.

13. Henson R. 21st Century Human Capital Management : Adapting to the Demands of Change. An HCM Fellow An IHRIM Press Book, Redwood Shores, U.S.A. : Oracle Corporation, April 2009.
14. Sachou M.-E. Innovative Methods of Teaching // The Future of Education : Materials of International conference (Florence, Italy 13-14 June, 2013). Mode access to article: [http://conference.pixel-online.net/foe2013/common/download/Paper\\_pdf/083-ITL13-FP-Sachou-FOE2013.pdf](http://conference.pixel-online.net/foe2013/common/download/Paper_pdf/083-ITL13-FP-Sachou-FOE2013.pdf)
15. Robert M. L., Jackson John H. Human Resource Management Mason, Ohio, U.S.A. : South-Western Cengage Learning, 2011.
16. Robbins S. P., Coulter M. Management. New Jersey, U.S.A. : Prentice Hall, 2012.
17. Whetten D. A., Cameron. K. S. Developing management skills. New Jersey, U.S.A. : Prentice Hall, 2011.
18. Zalewska M. Adaptation to a New Workplace According to Reactivity and Values-Motives Coherence at Work Anna // International journal of occupational safety and ergonomics University of Lodz, Poland. 1997. №3. P. 161-172.

Статью рекомендует канд. пед. наук А. Н. Мехеда.