

УДК: 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2023.11.52

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И СПЕЦИФИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Степанова Д.Е.

Государственный университет просвещения

Мытищи, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены компоненты программы профессионального высвобождения и методы их изучения. На основе проведенного эмпирического исследования с применением методов описательной статистики и корреляционного анализа (коэффициент Пирсона) была определена взаимосвязь индивидуально-личностных особенностей и специфики профессионального высвобождения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

социальная сфера, профессиональное высвобождение, сотрудники, индивидуально-личностные способности.

ВВЕДЕНИЕ

Специфика процесса высвобождения состоит в совмещении разрушения и преобразования «прошлого» жизненного этапа, в «новый» этап, к которому высвобождаемый сотрудник может быть психологически не готов. В целях сохранения психологического благополучия высвобождаемого сотрудника необходимо исследовать вопрос профессионального высвобождения и его взаимосвязи с индивидуально-психологическими особенностями сотрудника. Тема профессионального высвобождения была подробно исследована с точки зрения экономики, однако, в работах некоторых авторов можно выделить идею важности индивидуально-личностных особенностей и психологического состояния сотрудников, в связи с которыми, строится процесс профессионального высвобождения. В.В. Щebetун в своих работах пишет о том, что: профессиональное высвобождение может быть крайне болезненно для его работников и ресурсозатратно для предприятия, что говорит о безусловной необходимости совершенствования этого процесса [12]. В.Р. Веснин, исследуя управление персоналом, писал о важности морально-психологического климата и о том, что персонал представляет собой стратегический ресурс, состоящий из личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству [1]. Л.В. Карташова исследовала процесс оптимизации персонала и писала о значении психологического самочувствия в процессе профессионального высвобождения [2]. В.В. Мельников (2012) определяет процесс высвобождения как современную технологию, в которой большое значение имеет информационное и психологическое сопровождение, технологическое обеспечение, практические шаги, направленные на подбор вакансий для высвобождаемых [4]. Таким образом, теоретический анализ «процесса профессионального высвобождения» в работах отечественных авторов, позволил уточнить психологическое содержание понятия «профессиональное высвобождение», как алгоритма, состоящего из совокупности действий, направленных на психологическую поддержку сотрудника и предпринимаются руководством при его увольнении (для поддержания и сохранения психологического здоровья, а также повышения адаптивности сотрудника при переходе в иную жизненную ситуацию).

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В современной России на данный момент отсутствует культура профессионального высвобождения, которая учитывает индивидуально-психологические особенности сотрудников. Не существует программ профессионального высвобождения, которые массово применяются в организациях социальной сферы. Каждая организация самостоятельно определяет вид процедуры, невзирая на индивидуально-психологические особенности сотрудника.

Под индивидуально-личностными особенностями высвобождаемого сотрудника будем подразумевать копинг-поведение, которое становится ведущим в ситуации профессионального высвобождения, уровень стрессоустойчивости и уровень психоэмоционального напряжения, а также эмоционально-волевые показатели и ценностно-мотивационные показатели на момент процесса профессионального высвобождения. Соотнесем индивидуально-психологических особенностей сотрудника с компонентами процесса профессионального высвобождения: деятельностный, поведенческий, эмоциональный, ценностный (Таблица 1).

Таблица 1 – Методы изучения компонентов профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы

Компоненты профессионального высвобождения	Методика измерения	Показатели и критерии
Деятельностный	1. Опросник для изучения копинг-поведения. Э. Хайм (E. Heim). Адаптация Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева [5]; 2. Методика «Краткий отборочный тест» (КОТ) [3];	1. Поведенческий копинг, когнитивный копинг, эмоциональный копинг. 2. Интегральный показатель общих способностей
Поведенческий	1. Тест жизнестойкости (С. Мадди. Адаптация Д. А. Леонтьева, Е. И. Рассказовой) [13]	1. Жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие рисков
Эмоциональный	1. Экспресс-диагностика уровня психоэмоционального напряжения (ПЭН) и его источников (О. С. Копниной, Е. А. Сулова, Е. В. Заикина и др.) [6] 2. Тест эмоционального интеллекта Люсина [8]	1. Самооценка здоровья, психосоциальный стресс, уровень удовлетворенности жизнью, шкала удовлетворенности условиями жизни, удовлетворенность основными жизненными потребностями; 2. Межличностный эмоциональный интеллект, внутриличностный эмоциональный интеллект, понимание эмоций, управление эмоциями
Ценностный	1. Методика изучения мотивации к успеху и избеганию неудач Т. Элерса, [9] 2. Методика изучения потребности в изменениях М. Цукерман [11] 3. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейна (в адаптации В.А. Чикер, В.Э. Винокуровой) [10]	1. Шкала мотивации к успеху 2. Уровень потребности в изменениях 3. Профессиональная компетенция, менеджмент, автономия, стабильность места жительства, стабильность места работы, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Затем был проведен корреляционный анализ (с расчетом коэффициента Пирсона), который показал наличие как положительных, так и отрицательных связей между показателями индивидуально-личностных особенностей высвобождаемого сотрудника.

Эмпирическую базу исследования составили 174 работников социальной сферы (117 человек из которых представляют сферу образования и 57 человек сферу культуры). Пол мужской и женский, возраст от 23-70.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Приведем иллюстрации результатов корреляционного анализа индивидуально-психологических особенностей, которые проявляются в процессе профессионального высвобождения, в частности отобразим показатели (показатели жизнестойкости, эмоциональный интеллект, психоэмоциональное напряжение, ценностные ориентации, мотивация к достижению цели, общие способности, потребность в изменениях), которые образовали наибольшее количество корреляционных связей, следовательно больше влияют на профессиональное высвобождение.

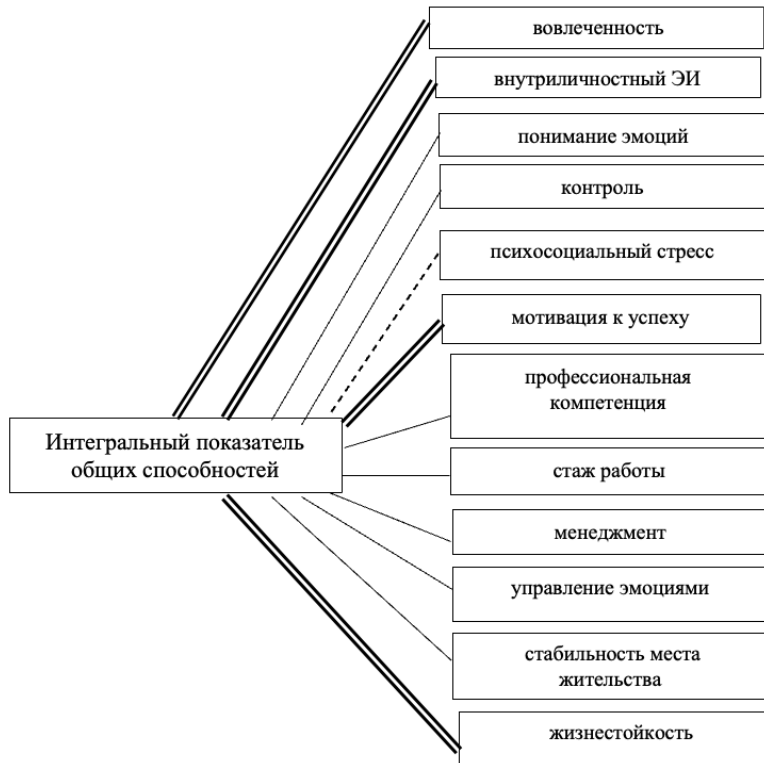


Рисунок 1 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем общих способностей

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь.

Раскрывая деятельностный компонент (рис. 1), который представлен интегральным показателем общих способностей и поведенческим копингом, когнитивным копингом и эмоциональным копингом, сделаем вывод из корреляционного исследования, что показатель общих способностей имеет наибольшее количество корреляций, а значит чем выше общий уровень интеллектуальных способностей высвобождаемого сотрудника, тем более развиты способности к образовательной и познавательной деятельности, и тем легче после высвобождения сотрудник адаптируется к новой жизненной ситуации.



Рисунок 2 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем жизнестойкость

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь.

Раскрывая поведенческий компонент (рис. 2), который представлен жизнестойкостью, сделаем вывод из корреляционного исследования, что сотрудник, обладающий высокой жизнестойкостью, эффективно борется со стрессом и справляется с ним и редко сталкивается с ним.

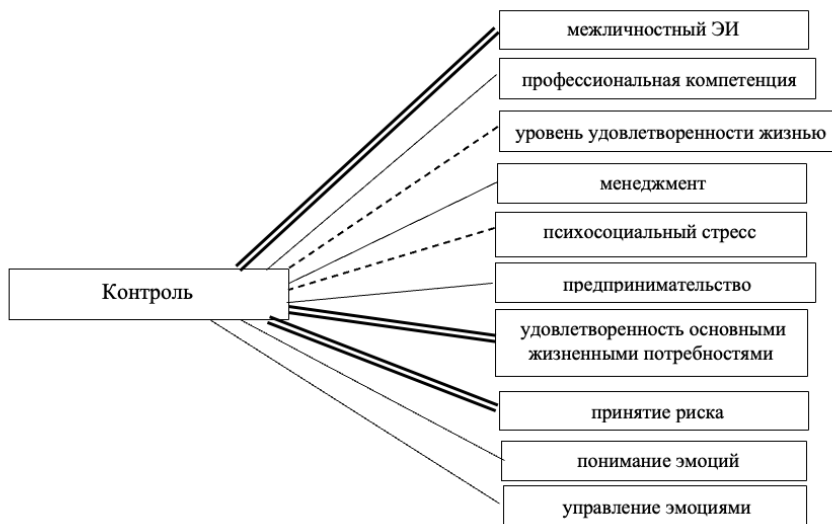


Рисунок 3 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем контроль

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь.

Раскрывая поведенческий компонент, который представлен контролем (см. рис. 3), сделаем вывод из корреляционного исследования, что сотрудник, обладающий высокой жизнестойкостью убежден в важности своего выбора и в возможности его совершать, он считает, что может влиять на события, происходящие с ним. Если уровень контроля низкий, то человек не ощущает в себе силу и потенциал для преодоления ситуации профессионального высвобождения.



Рисунок 4 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем уровень удовлетворенности жизнью

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь.

Раскрывая эмоциональный компонент, который представлен уровнем удовлетворенности жизнью (рис. 4), сделаем вывод из корреляционного исследования, что сотрудник, обладающий высоким уровнем удовлетворенности жизнью, процесс профессионального высвобождения перенесет легче, поскольку все остальные стороны его жизни находятся в норме и удовлетворяют его и не представляют дополнительный стресс.

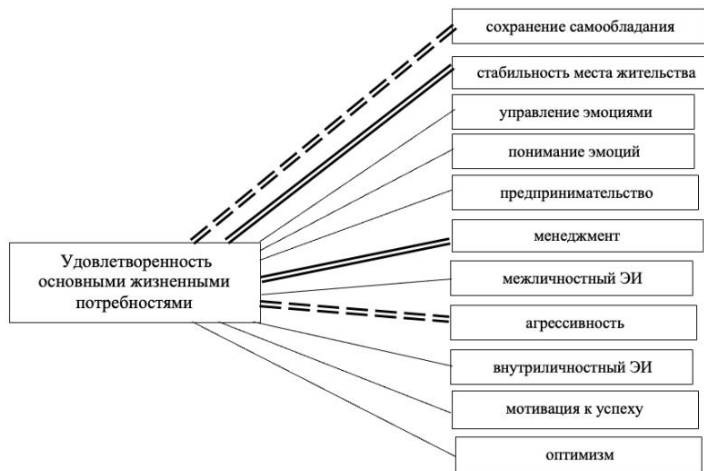


Рисунок 5 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем с удовлетворенностью основными жизненными потребностями

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь.

Раскрывая ценностный компонент, который представлен удовлетворенностью основными жизненными потребностями (рис. 5), сделаем вывод из корреляционного исследования, что сотрудник, обладающий высоким уровнем удовлетворенности основными жизненными потребностями, испытывает меньшее количество психосоциальных стрессов и негативных эмоций и процесс высвобождения из организации перенесет легче, поскольку все остальные его потребности удовлетворены.

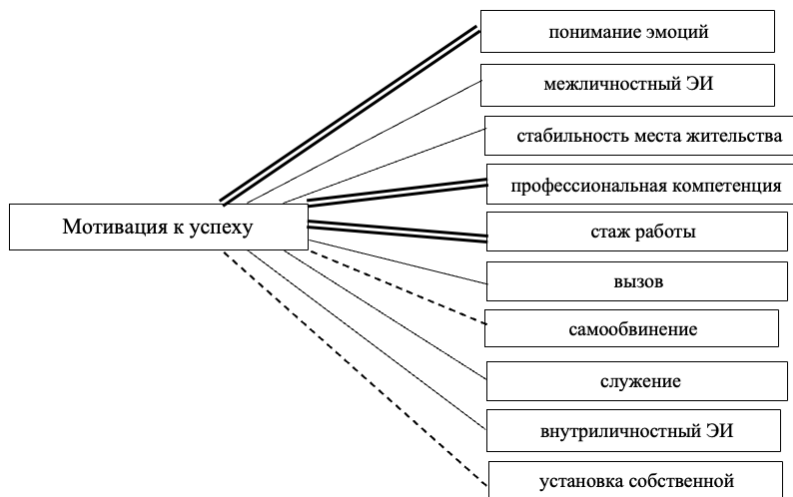


Рисунок 6 – Результаты корреляционного анализа в соответствии с интегральным показателем с мотивацией к успеху

Примечание: одна линия – $p < 0,05$; две линии – $p < 0,01$; сплошная линия – положительная взаимосвязь; пунктирная линия – отрицательная взаимосвязь

Раскрывая ценностный компонент, который представлен мотивацией к успеху (рис. 6), сделаем вывод из корреляционного исследования, что сотрудник, обладающий высоким уровнем мотивации к успеху, легче преодолевает процесс профессионального высвобождения из организации перенесет легче; сотрудника, который сталкивается со стрессом и трудностями в процессе высвобождения не покидает энтузиазм, он строит дальнейшие планы в области трудовой деятельности.

ВЫВОДЫ

Таким образом, проведенный теоретический анализ позволил выделить компоненты, которые представлены индивидуально-личностными особенностями сотрудника; эмпирический анализ позволил выявить ключевые показатели индивидуально-личностных особенностей, которые влияют на процесс профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы: интегральный показатель общих способностей, жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие рисков, уровень удовлетворенности жизнью, удовлетворенность основными жизненными потребностями, мотивация к успеху. Следовательно, определение взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей и специфики профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы поможет при составлении программы профессионального высвобождения, а, следовательно, даст возможность регулировать и влиять на процесс профессионального высвобождения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Веснин. В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: электронный учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, 2009. – С. 214.
2. Карташова Л.В. Основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала / Л.В. Карташова. //Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2014. – № 5. – С. 76-79.

3. Краткий отборочный тест, КОТ // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/iq/kot/kotA.html?ysclid=lcjad1fg22499426935> (дата обращения: 26.10.2023).

4. Мельников В.В. Аутплейсмент как современная технология социального ориентированного высвобождения персонала / В.В. Мельников // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2012. – № 5. – С. 229-332 [электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20408950> (дата обращения: 18.10.2023).

5. Методика для психологической диагностики копинг-механизмов // psyweb.global [электронный ресурс] URL: <https://psyweb.global/database/knowledge/article-641-metodika-dlya-psihologicheskoy-diagnostiki-koping-mehanzimov?ysclid=lcjbda0rhx406384225> (дата обращения: 26.10.2023).

6. Методика экспресс-диагностики уровня психоэмоционального напряжения (пэн) и его источников (О.С. Копина, Е.А. Сулова, е.В. Заикин) // studfile.net [электронный ресурс] URL: <https://studfile.net/preview/6208134/page:32/> (дата обращения: 26.10.2023).

7. Методика Якоря карьеры Э. Шейна // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121> (дата обращения: 26.10.2023).

8. Опросник эмоционального интеллекта, Эмин (Люсин) // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/eq/emin-run.html> (дата обращения: 26.10.2023).

9. Оценка мотивации к достижению цели Т. Элерса // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121> (дата обращения: 26.10.2023).

10. Тест жизнестойкости Мадди // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/exist/pvs3r.html?ysclid=lcjapyjtwy40851884> (дата обращения: 26.10.2023).

11. Шкала поиска ощущений Цукермана // psytests.org [электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/trait/sss16r.html?ysclid=lcjbw15bd3367961637> (дата обращения: 26.10.2023).

12. Щебетун В.В., Игнатович А.А. Разработка механизмов управления высвобождением персонала на примере Магаданского филиала ОАО «Дальсвязь» / В.В. Щебетун, А.А. Игнатович. – Текст: электронный // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2013. – № 9 (2). – С. 138-139 [электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22602682> (дата обращения: 19.10.2023).

THE RELATIONSHIP OF INDIVIDUAL AND PERSONAL CHARACTERISTICS AND THE SPECIFICS OF PROFESSIONAL RELEASE OF EMPLOYEES OF SOCIAL ORGANIZATIONS

Stepanova D.E.

State University of Education

Mytishchi, Russia

ABSTRACT

The article discusses the components of the vocational release program and methods for studying them. Based on the conducted empirical research using the methods of statistical-descriptive statistics and correlation analysis (Pearson coefficient), the relationship between individual personality characteristics and the specifics of professional release was determined.

KEY WORDS

social sphere, professional release, employees, individual and personal abilities.