

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 4(23), с. 231–234

Розкрито актуальність дослідження проблем, пов'язаних з дезадаптацією випускників, що прийшли на своє перше робоче місце, а також процес адаптації фахівців, випускників вузів як нових членів колективу та соціально-психологічна структура труднощів цього аспекту адаптації.

Людина на різних життєвих етапах постійно стикається з проблемою адаптації — до нового робочого місця, нової роботи, нового соціального оточення, до проживання в іншій країні, до хвороби, адаптація жінок у період вагітності, адаптація до нових сімейних умов (наприклад, шлюб) та ін.

Молодий спеціаліст стикається ще з проблемою адаптації до нової соціальної ролі, а саме до ролі працівника.

Випускники вузів як молоді спеціалісти знають, що їм не буде легко працювати після закінчення навчального закладу, але кожен з них планує впоратися з труднощами. У колишніх студентів з'являються соціально-психологічні відмінності в організації робочого процесу: переглядаються старі уявлення про себе; реальність навчання часто суперечить уявленням про навчання в новому навчальному закладі (на новому освітньому ступені) і способам освоєння реальних робочих навичок та встановлення відносин у трудовому колективі. Молодим фахівцям важко адаптуватися на робочих місцях.

На адаптацію в освоєнні нової професії, на звикання до нового статусу працівника впливають безліч чинників — соціоекономічний статус, етнічна належність, інтелект, спеціальні здібності, стать, професія батьків, Я-концепція, індивідуальні особливості людини і практичні міркування. Виходячи з чинників, що впливають на професійне становлення, можна відзначити, що його всебічний аналіз можливий лише при розгляді соціальних, економічних, культурологічних

і психологічних точок зору [1]. Треба пам'ятати, що багато соціальних і психологічних впливів, що формують вибір, здійснюються ще в дитинстві [6]. Д. Супер і Р. Хайвігхерст вважають, що до 15 років люди вже окреслюють попередній план своєї майбутньої кар'єри, формують спільні уявлення про майбутню діяльність, набувають рис вдачі, необхідних для успішної (невдалої) роботи у вибраній сфері.

У сучасному суспільстві проблема активної людини та її дезадаптація є однією з ключових у психологічній науці. Високі темпи життя, постійні інформаційні перевантаження і дефіцит часу все більше впливають на психіку особистості і стають причинами різних відхилень в нормальній діяльності окремих чи багатьох функціональних систем організму. Різноманітна і тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних чинників зумовлює велике нервово-психічне напруження, яке здатне викликати різноманітні негативні вияви в поведінці і призводити до нервово-психічних розладів [3]. До чинників, що негативно впливають на процес адаптації особи, належать конформізм (погоджується); невпевненість у собі (часто супроводить загальну низьку самооцінку), а також дуже сильна впевненість (самовпевненість); емоційна пригніченість і стійке домінування негативних емоцій; домінування мотивації уникнення невдачі над мотивацією прагнення до успіху; висока тривожність як особиста риса; сильні механізми особистого захисту та ін. [9].

У наш час активно вивчається проблема психологічного стресу у трудовій та навчальній діяльності, впливу інформаційних чинників на діяльність людини та її стан. Проблеми розвитку та діагностики стресів і неврозів досліджувалися у працях Б. Карвасарського, В. Мясіщева, А. Свядоца, З. Фрейда, А. Адлера, М. Хананашвілі, В. Бодрова та ін.

Стрес не зводиться лише до емоційного феномена, а детермінується і відображається в мотиваційних, когнітивних, вольових, характерологічних та інших компонентах особистості. Саме тому феномен стресу потребує спеціального психологічного вивчення [4]. Вважається, що будь-який різновид стресу є інформаційним.

На сьогодні спостерігається тенденція до значного зростання кількості нервових розладів та розладів психіки і поведінки. Довготривале обмеження доступу до специфічної інформації або надлишок інформації, брак відпрацьованих механізмів творчого пристосування до реальної дійсності та зміни ситуації викликають порушення вищої нервової діяльності, функцій сну, порушення контактів з оточуючими, виникнення делінквентної поведінки на робочому місці у молодих спеціалістів, що є результатом розвитку інформаційних стресів і неврозів. Деадаптація активної людини до стрімких змін навколишнього середовища, виявлення механізмів її виникнення набуває все більшого значення для сучасної науки.

Поглиблене соціально-психологічне вивчення людини в процесі становлення і реалізації професійної діяльності передбачає врахування природних, психологічних і соціальних можливостей розвитку особи. Важливо не лише проголосити, що суб'єкт праці формується в діяльності, а й знаходити основні природні, психологічні і соціальні орієнтири, які сприяють самоактуалізації особистості, оскільки практична реалізація потенціалу людини, зокрема у професійній діяльності, — одна з важливих потреб особи, незалежно від того, яким є цей потенціал. Для цього суспільство повинне використовувати той досвід психологічної науки в плані діагностики і прогнозування особових характеристик, який вже є, а також створити необхідні умови для самореалізації потенціалу кожної людини.

Крім того, вивчення даної теми є важливою умовою для оптимізації психічної діяльності, її управління з метою максимального пристосування особистості до мінливих умов середовища.

Відомо, що комплексне прогнозування активності людини як професіонала, її місце в про-

фесійному колективі та розвиток людини як особистості є дуже складним завданням. При прогнозуванні особлива увага, як правило, спрямована на розробку якісних характеристик соціального ідеалу і еталонних вимог до професіонала, на нормативні показники (індикатори) особових характеристик з урахуванням статусу, віку, статі та інших соціальних чинників, здатних вплинути на адаптацію та на професійну діяльність недавнього випускника. Це потрібно для забезпечення достатньої надійності прогнозу адаптації, професійної діяльності і кар'єрних перспектив.

Складність полягає в тому, що в соціології, економіці і психології не існує ще досить надійних критеріїв ефективності адаптації молодих фахівців, що ускладнює формування точного прогнозу ефективності становлення молодого фахівця на різних етапах навчання, насамперед в умовах вузу і на початку діяльності. Критерії оптимального співвідношення ефективності діяльності працівника і особових характеристик мають бути закладені в систему показників прогнозу розвитку адаптації та професійної перспективи.

Процес адаптації фахівців, випускників вузів як нових членів колективу та соціально-психологічна структура труднощів цього аспекта адаптації теж займають важливе місце при дослідженні. Лише за останні роки проблема адаптації молоді до нового колективу стала предметом спеціальних досліджень. Молоді спеціалісти стикаються з низкою проблем, що пов'язані з недостатньою психологічною готовністю до роботи, з руйнуванням роками вироблених установок, навичок, звичок, ролей, ціннісних орієнтацій вихованців середньої школи, вузу та юнацьких колективів, втрати роками закріплених взаємин з колективом та з формуванням нових навичок, а також з невідповідністю здійснювати психологічну саморегуляцію власної діяльності та поведінки. Зі вступом на нову посаду юнаки і дівчата потрапляють у нові, незвичні для них умови, що неминуче спричиняє руйнування динамічного стереотипу і пов'язаних з ним емоційних переживань.

Нерідко соціально-психологічна дезадаптація породжує втрату сформованих позитивних установок і відносин працівника-новачка в колективі. Важким наслідком дезадаптації є стан напруженості і фрустрації, зниження активності у роботі, втрата інтересу до громадської роботи, погіршення поведінки, невдачі при виконанні реальних завдань, а іноді втрата віри у свої можливості, розчарування у життєвих планах, можливо, навіть обраною професією. Може виникнути ранне про-

фесійне вигорання. Як крайній випадок можливі вияви делінквентної поведінки — протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, невихід на роботу без поважних причин, поява на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, вживання спиртних напоїв, порушення правил охорони праці, висока конфліктність та ін. Усе це призводить до психічного перевантаження, яке, власне, і знижує додатково адаптаційні можливості, сприяє порушенню психічного та/або психологічного здоров'я особистості.

Потрібна професійна адаптація працівника — недавнього випускника до службової діяльності. На її процес впливають три основних чинника: 1) чинники ергономіки і навколишнього середовища; 2) індивідуально-особистісні чинники працівника, у тому числі рівень розвитку адаптаційних здібностей; 3) чинники управління процесом професійної адаптації.

Перші кілька місяців роботи є дуже важливими для молодого спеціаліста, оскільки саме в цей час у працівника-новачка відбувається багато емоційно-особистісних і когнітивних змін — нерідко кількість цих змін перевищує ту, яка припадає на весь період навчання у вищому освітньому закладі. Вони зумовлені ситуацією нових і незвичних вимог для студента.

До індивідуально-особистісних чинників, що визначають процес професійної адаптації, належать такі: вихідний (переадаптаційний) рівень знань і умінь співробітника; мотивація діяльності і рівень мобілізованої; адаптаційні здібності, що охоплюють низку психологічних властивостей і вмінь.

Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням працівника в систему міжособових взаємин професійного колективу, досягненням певного соціометричного статусу, прийняттям норм і традицій колективу. Тут великого значення набувають адаптаційні здібності, пов'язані із спілкуванням, емпатією, сприйняттям і розумінням один одного, регулюванням уявлень один про одного і відповідних очікувань.

Психологічний супровід процесу адаптації співробітників і "входження" в професію має будуватися з урахуванням важливості адаптаційних здібностей та інших психологічних якостей особи.

На першому етапі основним завданням психолога є вивчення і аналіз адаптаційних здібностей (адаптивності) та інших психологічних особливостей адаптантів. Як методи дослідження доцільно використовувати тести та особові опиту-

вальники, у тому числі спеціалізовані для діагностики адаптивності (опитувальник для виявлення домінантного інстинкту В. Гарбузова, багаторівневий особовий опитувальник "Адаптивність" та ін.) Крім цього, можна залучати результати спостереження, індивідуальних консультацій, анкетування і бесід.

На другому етапі психологічного супроводу, використовуючи наявну психологічну інформацію про адаптантів, потрібно ставити завдання щодо формування у них індивідуального стилю професійної діяльності, що відповідатиме їхнім адаптаційним здібностям та іншим особовим якостям. Основу індивідуального стилю професійної діяльності можуть формувати такі чинники:

- професійна освіта (фактичні професійні знання, правова письменність, володіння заходами особистої безпеки, освоєння тактики поведінки в різних службових ситуаціях та ін.);
- знання співробітником своїх психологічних особливостей і проблем;
- уміння психологічно грамотно взаємодіяти з іншими людьми;
- наявність інформації про психологічні професійно значущі якості;
- уявлення про найбільш поширені варіанти індивідуальних стилів професійної діяльності;
- розуміння того, що процес трудового становлення у складних видах діяльності неможливий без активного створення індивідуальних форм і методів досягнення професійного результату;
- вміння самотійно виходити з несприятливих у психологічному сенсі станів (стрес, страх та ін.).

Третім етапом психологічного супроводу адаптації працівників є контроль за становленням індивідуального стилю діяльності та його коригуванням на основі використання різних особливостей особистої адаптивності.

Таким чином, проблема адаптації — дезадаптації вимагає як спеціального теоретичного вивчення цього процесу, так і експериментальної перевірки системи навчально-виховних заходів, "супроводу" новачка, здатної прискорити його входження до колективу, звести до мінімуму наслідки дезадаптації. Особливо це важливо для активної людини, яка прагне, але не знає, яким чином виявити свою активність на новому місці роботи.



Література

1. Адаптация и управление свойствами организма / Под ред. А. П. Сорокина, Г. В. Стельникова, А. Н. Вазина. — М.: Медицина, 1977. — 304 с.
2. Адаптация человека / Под ред. В. И. Варабашевой, И. И. Лихницкой. — Л.: Наука, 1972. — 268 с.
3. Александровский Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. — М.: Медицина, 1976. — 272 с.
4. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. — М.: ПЭР СЭ, 2006. — 528 с.
5. Дубровина И. В. Практическая психология образования. — СПб.: Питер, 2004. — 592 с.
6. Никитина Н. Н., Кислинская Н. В. Введение в педагогическую деятельность. Теория и практика. — М.: ACADEMIA, 2004. — 216 с.
7. Основы физиологии человека: Учебник для высш. учеб. завед.: В 2 т. / Под ред. Б. И. Ткаченко. — СПб.: Международный фонд истории науки, 1994. — Т. 2. — 413 с.
8. Прусов В. П. Социальные и психологические проблемы целевой интенсивной подготовки специалистов. — Л.: Наука, 1989. — 216 с.
9. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования. — М.: Издат. центр "Академия", 2001. — 304 с.

Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням працівника в систему нових міжособових взаємин професійного колективу, зміною статусу, прийняттям норм і традицій колективу, переглядаються старі уявлення про себе, Я-концепція, індивідуальні особливості людини і практичні міркування. Тут великого значення набувають адаптаційні здібності, пов'язані із спілкуванням, емпатією, сприйняттям і розумінням один одного, регулюванням уявлень один про одного і відповідних очікувань. Потрібен психологічний супровід процесу адаптації співробітників і "входження" в професію, який має будуватися з урахуванням важливості адаптаційних здібностей та інших психологічних якостей особи.

Социально-психологическая адаптация связана с входением работника в систему новых межличных взаимоотношений профессионального коллектива, изменением статуса, принятием норм и традиций коллектива, пересматриваются старые представления о себе, Я-концепция, индивидуальные особенности человека и практические рассуждения. Здесь большое значение приобретают адаптационные способности, связанные с общением, эмпатией, восприятием и пониманием друг друга, регуляцией представлений друг о друге и соответствующих ожиданий. Необходимо психологическое сопровождение процесса адаптации сотрудников и "вхождения" в профессию, который должен строиться с учетом важности адаптационных способностей и других психологических качеств личности.

Social psychological adaptation is connected with the inclusion of employees in the new system of interpersonal relationships in a professional environment. This includes any change of status and the acceptance of possible new norms and traditions. This continues with revising their mental image of themselves, their practical reasoning ability and their self image. Considerable value can be gained by changing their capabilities, communication methods and understanding of each others needs and expectations. To achieve this proper professional Psychological counselling is needed as changes are made to ensure an optimum result.

Надійшла 21 вересня 2009 р.