

Раздел 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ, ОСВОБОДИВШЕЙСЯ ИЗ ИСПРАВИТЕЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОЛОНИЙ И СПЕЦУЧРЕЖДЕНИЙ

Н.М. Борщева

Проблема профессиональной адаптации и методы диагностики уровня готовности молодых людей к профессиональной деятельности

Проблема профессиональной адаптации является одной из ключевых в современной психологии труда. Обобщив основные идеи таких отечественных исследователей по данной проблеме, как В.А. Бодров, Б.В. Климов, Н.С. Пряжников и др., можно выделить некоторые существенные аспекты адаптации человека к профессиональной деятельности [1; 2; 4].

Прежде всего, следует отметить, что адаптация к труду – это процесс приспособления, изменения, перестройки субъекта труда к особенностям профессиональной деятельности. Процесс адаптации является непрерывным, но он активизируется, когда в системе «субъект труда – профессиональная среда» возникает рассогласование.

Выделяют несколько типов адаптации к трудовой деятельности: профессиональную, психологическую, социальную.

Профессиональная адаптация проявляется в форме производственных, физиологических, психологических и социальных факторов регуляции приспособительных процессов и признаков адаптации. Профессиональная (производственная) адаптация характеризуется повышением эффективности, качества и безопасности труда, ростом самостоятельности и проявлением творчества в работе.

Психологическая адаптация человека проявляется в повышении эмоциональной устойчивости к воздействию неблагоприятных факторов деятельности и внешней среды, в адекватности переживаний успехов и неудач, связанных с выполнением профессиональной деятельности, в повышении функциональной надежности.

Социальная адаптация проявляется в процессах принятия и усвоения норм поведения в организации и группе в нескольких формах:

1) в конформной, для которой характерно стремление личности соответствовать нормам конкретной организации и профессиональной среды, выполнять указания руководителей и следовать советам коллег, стремиться и достигать согласия в межличностных отношениях;

2) в творческой, которая проявляется в стремлении к самостоятельности, к развитию и совершенствованию профессионального и производственного окружения.

Выбор стратегии адаптации определяется уровнем пластичности нервной системы и уровнем личностной зрелости человека. Лица с низким уровнем выраженности таких свойств нейродинамических процессов, как их лабильность и подвижность, адаптируются к социальному окружению в основном за счет эмоционально-волевого компонента личности. У лиц с высоким уровнем пластичности адаптация происходит преимущественно за счет коммуникативных характеристик личности и рационального поведения.

Психологическая и социальная адаптация характеризуется постепенным преодолением новым сотрудником производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Проявляется это в том, что он начинает разделять общие представления о компании, следовать ее традициям, нормам, принятым в ней стандартам поведения, эффективно взаимодействовать с другими сотрудниками и руководителями на формальном и неформальном уровнях.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

- Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

- Стадия приспособления, на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

- Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Можно выделить как объективные, так и субъективные факторы профессиональной адаптации, т.е. условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты адаптационного процесса.

Объективные (в трудовой организации это факторы, связанные с производственным процессом) – факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свои движения и действия во времени, коммуникабельность и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.).

При регулировании процесса адаптации работники начинают эффективно трудиться уже через несколько месяцев, в то время как при спонтанном процессе адаптации начало периода эффективной работы может отодвинуться на год – полтора.

Учет социально-психологических аспектов профессиональной адаптации позволяет не только с наибольшей эффективностью осуществлять эти процессы в той или иной организации, но и помочь самому индивиду – участнику соот-

ветствующих мероприятий – действовать в их рамках с максимальным комфортом и пользой для себя.

Успешность профессиональной адаптации зависит от многих факторов, в первую очередь от совпадения профессиональных интересов и способностей человека со сделанным профессиональным выбором.

Интегрированным субъективным показателем успешной профессиональной адаптации можно считать психологическую готовность к деятельности и общую удовлетворенность работника трудом и морально-психологическим климатом в коллективе. По этим критериям можно судить и об уровне адаптации.

Психологическая готовность является психическим состоянием, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта труда на оперативное или долгосрочное выполнение конкретной деятельности или трудовой задачи. Это состояние помогает успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать деятельность при появлении непредвиденных препятствий.

Различают длительную готовность и временное состояние готовности, синонимами которого являются «предстартовое состояние» (Н. Д. Левитов), состояние «оперативного покоя» (А. А. Ухтомский) и состояние «бдительности» (Л. С. Нарсеян, В. Н. Пушкин) [4, с. 454–455].

Длительная готовность представляет собой структуру, в которую входят:

- 1) профессиональная мотивация, положительное отношение к тому или иному виду деятельности, профессии;
- 2) черты характера, способности, темперамент, мотивация, адекватные требованиям деятельности;
- 3) необходимые знания, навыки, умения;
- 4) устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы.

Диагностика успешности профессиональной адаптации производится, как правило, на основе использования трех групп методов:

1) методов фоновой диагностики, то есть диагностики общих поведенческих черт (личностные тесты, интеллектуальные тесты, тесты интересов, тесты достижений);

2) методов, ориентированных на прошлое поведение (интервью для изучения установок, анализ биографических данных, использование результатов наблюдения за оцениваемым со стороны непосредственно с ним взаимодействующих коллег, анализ референций – суждений коллег);

3) методов, ориентированных на актуальное поведение (наблюдение за поведением обследуемого в специально создаваемых ситуациях, анализ рабочего поведения в реальной деятельности).

К третьей группе методов относятся:

- Специальные тесты или упражнения, которые объективно моделируют деятельность, типичные деловые ситуации, характерные для оцениваемой деятельности. Специальное упражнение погружает человека в деятельность и позволяет проанализировать его реальное поведение в реальной ситуации, при этом создавая некоторый момент давления, дает возможность увидеть его поведение в стрессовой ситуации. Важнейшими элементами специального упражнения являются принципы интерпретации не только продукта деятельности, но и процесса работы человека над специальными упражнениями: время работы, время просмотра заданий, уровень выполнения или четкость изложения, наличие или отсутствие черновиков и т. д.

- Интервью (беседа, анкетирование). Целью любого интервью является уточнение информации о фактах биографии, профессиональных целях и ценностях, определение характеристики ведущей мотивации, а также диагностика специальных навыков, организационных способностей, коммуникативных и личностных качеств самого человека, что очень важно для достижения максимальной объективности итоговой оценки.

- Групповые упражнения используются с целью моделирования ситуаций коллективного поведения, принятия решения и получения информации о типичных способах поведения человека в таких ситуациях.

- Психологические тесты используются для получения информации о личностных качествах, существенно влияющих на поведение человека в организации.

Для выявления готовности человека к профессиональной деятельности чаще всего используются следующие методы и методики:

1. Интервью (анкетирование).

2. Интеллектуальные тесты (общие интеллектуальные тесты; специальные тесты мыслительных способностей и дарований).

3. Тесты производительности: моторный тест производительности; сенсорный тест производительности (например, различение цветов); психологический тест производительности (например, способность к счету) и др. Содержание **общих тестов производительности** подчинено измерению таких способностей индивида, как умение концентрироваться, проявлять активность в производственных ситуациях. **Специальные тесты производительности** имеют особое значение для водителей автомобилей, профессий индустриального и ремесленного профиля. Тесты производительности применяют в рамках профессионального отбора и профессиональных консультаций.

4. Личностные тесты (тесты интересов; тесты установок; тесты черт характера; тесты типов личности, опросники ценностей и ценностных ориентаций; тесты профессиональной мотивации и т.д.).

В качестве примера батареи тестов, используемых для определения уровня сформированности психологической готовности человека к профессиональной деятельности, можно привести следующие методики, часто применяемые практиками психологами как в нашей стране, так и за рубежом: опросники интересов, тест Т. Лири, тест умственных способностей (ТУС) Р. Амтхауэра, шестнадцатифакторный личностный опросник (16 PF) Р. Кеттелла, прогрессив-

ные матрицы Дж. Равена, интеллектуальный тест Дж. Кетелла, мотивационный тест Х. Хекхаузена, тест «Ценностные ориентации» М. Рокича [3; 5] и др.

Для определения и уточнения профессиональных интересов человека в отечественной практике широко применяются следующие методики:

Таблица для ориентировочного определения предпочтительного типа будущей специальности Е.А. Климова. Этот опросник разработан на основе типологии профессий по принципу отношения человека к различным объектам окружающего мира. Выделены пять типов профессий: «человек – природа», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ», «человек – человек». Опросник позволяет определить выраженность интересов к каждому из пяти типов профессий. Именно этот опросник был применен в нашем исследовании (см. приложение 1).

Ориентировочно-диагностическая анкета интересов С.Я. Карпиловской (ОДАИ). В данный опросник включены вопросы, соответствующие 15 группам интересов к разным областям знаний и деятельности, с которыми учащийся мог познакомиться в школе и повседневной жизни. Среди них физика, математика, биология, искусство, педагогика, сфера бытового обслуживания и др. Методика позволяет не только оценить сравнительную выраженность интересов, но и установить их уровень и глубину.

Опросник мотивации профессиональной деятельности. Общеизвестно, что эффективность деятельности во многом зависит именно от профессиональной мотивации. Под мотивацией традиционно понимаются побуждения, вызывающие активность и определяющие ее направленность. Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом. Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией. Профессиональная мотивация формируется у молодежи под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профессиональ-

ной ориентации, проводимой в образовательных учреждениях или в соответствующих центрах профориентации (см. приложение 2).

Структуру профессиональных мотивов можно выявлять на разных этапах становления (развития) профессионала: на этапе выбора профессии или специальности (взвешиваются все плюсы и минусы предлагаемой работы); в процессе работы по избранной специальности; при смене рабочего места (переход с одной работы на другую). В данной методике, предназначенной для изучения мотивов профессиональной деятельности, условно выделены четыре основные группы:

- 1) мотивы собственного труда,
- 2) мотивы социальной значимости труда,
- 3) мотивы самоутверждения в труде,
- 4) мотивы профессионального мастерства.

Профессиональный успех часто зависит не только от профессиональных способностей и интересов человека, но и от его личности. Для повышения эффективности мероприятий, связанных с организацией помощи в процессе профессиональной адаптации молодых людей, решающих вопросы трудоустройства, необходимо выявить те личностные индивидуально-психологические качества, которые в наибольшей степени влияют на решение производственных и межличностных проблем, определяющих успешность адаптационных процессов.

Вот почему, кроме анкетирования и тестирования профессиональных интересов и мотивации профессиональной деятельности, мы предлагаем провести психодиагностическое обследование ценностных ориентаций личности, а также тех качеств, которые значимы для осуществления взаимодействия с другими людьми в процессе трудовой деятельности. Личностным качествам особенное значение придается при найме на те рабочие места, которые требуют наличия/недопустимости определенных черт характера, силы воли, умения приспосабливаться.

Отобранные для диагностики индивидуально-психологических особенностей личности методики, кроме прочего, должны отвечать требованиям необходимости и достаточности. Поэтому можно ограничиться следующими методиками:

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича. Наряду с дифференциацией умственных способностей и профессиональных интересов, без которой затруднителен выбор профессии, он требует развития интегративных механизмов самосознания, выработки мировоззрения и жизненной позиции.

Ценностные ориентации – важнейшая составляющая структуры личности, имеющая в своей структуре мотивационный, отношенческий, когнитивный, эмоциональный и оценочный компоненты. Они представляют собой наиболее гибкую, предполагающую свободный выбор, а, следовательно, всесторонний учет индивидуальных интересов и потребностей человека, связь между личностью и обществом, его институтами, культурой, ценностями.

При помощи данной методики можно выделить, по меньшей мере, четыре типа ценностных ориентаций, отличающихся стабильностью компонентов, характеризующих различную направленность социальной и профессиональной активности личности.

Из них два ориентированы на ценности самореализации в социальной сфере: 1) ориентация на ценности социального взаимодействия; 2) ориентация на ценности социальной успешности. И два – на ценности личностного индивидуального существования: 3) ориентация на ценности индивидуальной самореализации; 4) ориентация на ценности личного счастья.

Роль ценностных ориентаций состоит в том, что они сообщают направленность профессиональной деятельности, придают ей ценность, позволяют занять определенную позицию, регулируют поведение, формируют способы саморазвития и самореализации.

Таким образом, ценностные ориентации, как предмет психологического исследования, занимают место на пересечении двух больших предметных об-

ластей: мотивации и мировоззренческих структур сознания. В этой связи примечательна точка зрения М. Рокича. Он определяет ценности как устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный или обратный способ поведения либо конечная цель существования.

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость – возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкций, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы (см. приложение 3).

Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Методика Т. Лири позволяет решать несколько важных задач. Она нацелена на выявление качеств личности, существенных при взаимодействии с другими людьми и определяющих преобладающий стиль межличностных отношений данного индивида. Но с ее помощью можно также определить наличие акцентуаций характера, обуславливающих трудности социальной адаптации личности, тенденцию человека к скрытности и неоткровенности, а также адекватность самооценки личности. Адекватная самооценка личности обеспечивает быструю и безболезненную адаптацию к трудовой деятельности. Затрудняет адаптацию неадекватная самооценка, завышенная или заниженная. При завышенной самооценке человек склонен ставить цели, превышающие его реальные

возможности, а при заниженной, напротив, бояться ответственности и проявлять пассивность. Наличие выраженного внутриличностного конфликта, проявляющегося в неадекватной (чаще, заниженной) самооценке, является свидетельством высокой невротизации, которая значительно затрудняет психосоциальную адаптацию личности.

Выявление данных характеристик имеет большое значение для психолога, социального педагога и других специалистов при выборе методов коррекции поведения индивидуума для решения проблем его профессиональной, психологической и социальной адаптации с учетом его внутриличностных ресурсов и степени осознания им имеющихся проблем (см. приложение 4).

Данные предложенных к использованию тестовых методик позволяют уточнять и дополнять информацию, получаемую с помощью других методов (интервью, анкетирования и т.п.).

В заключение отметим, что для осознанного и результативного решения проблем, связанных с профессиональной адаптацией к трудовой деятельности, самому человеку нужно хорошо понимать свои индивидуально-психологические особенности, как можно лучше изучить себя с социально-психологической точки зрения. Из этого следует, что для достижения не только профессиональных, но и любых других жизненных целей самому человеку необходимо постоянно работать над собой в плане повышения своей социально-психологической компетентности.

Библиографический список

1. *Пряжников Н.С.* Мотивация трудовой деятельности [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2010.
2. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебник [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1998.

3. *Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента* / Под ред. Г. Никифорова, М. Дмитриева, В. Снеткова. – СПб.: Питер, 2003.

4. *Психология. Учебник для гуманитарных вузов* / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. Часть IV. Психология трудовой деятельности. С. 397 – 456.

5. *Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом* / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Изд-во ин-та Психотерапии, 2003.

Т.И. Зубкова

Методика изучения особенностей профессиональной адаптации молодежи, освободившейся из исправительно-трудовых колоний и спецучреждений

Исследование особенностей профессиональной адаптации молодежи, вернувшейся из исправительно-трудовых колоний и спецучреждений, является первым этапом мероприятий социально-педагогического сопровождения или реабилитации. Регулярное исследование особенностей профессиональной адаптации данной категории молодежи является залогом оптимальной и качественной работы специалистов социальной сферы с данной категорией населения.

Предлагаемая нами методика позволяет проводить массовые исследования и осуществлять диагностические процедуры на индивидуальном уровне, что характеризует универсальность диагностического инструментария.

Разработанная нами методика опирается на методы анкетирования или интервьюирования. Метод анкетирования был избран благодаря его возможностям опроса большого массива респондентов, а это является необходимым условием получения достоверной информации. Данный метод особенно значим в ситуации затруднений непосредственного общения с респондентом, что обусловлено режимом содержания молодых людей в исправительных учреждениях.