

## **Адаптация как условие профессионального развития**

Для каждого специалиста важными качествами является способность выходить за пределы сложившегося опыта, развиваться в профессиональном плане. Непрерывное внутреннее стремление человека к развитию и есть постоянный источник адаптации человека. Адаптация представляет собой динамическую тенденцию к развитию личности, так как даже при достижении стабильного уровня функционирования в новой для работника роли не всем удается в полной мере освоиться и достичь ожидаемого уровня производительности и качества работы. А непрерывное внутренне стремление человека к развитию и есть постоянный источник адаптации человека.

Проблематикой профессиональной адаптации занимались многие отечественные психологи: Климов Е.А., Зеер Э.Ф., Исмаилова Ф.С., Маркова А.К., Митина Л.М., Березин Ф.Б. и другие.

Предметом изучения является профессиональная адаптация и психологические защиты медицинских работников медико-санитарной части и врачебно-летно-экспертной комиссии ОАО «Аэропорт Кольцово» г. Екатеринбурга.

Изучение специалистов данной области является важным, так как данная профессия предъявляет повышенные требования к ее представителям по критериям эмоциональной устойчивости, специальные способности, требующие толерантности к пациентам.

Цель исследования - диагностика уровня выраженности адаптации, психологических защит и выявление их взаимосвязи.

Управление таким человеческим ресурсом как профессиональная адаптация позволяет снизить потери организации (текучесть кадров, неудовлетворительная выработка, низкое качество труда) за счет стимуляции активных форм связи человека со средой, приспособления профессиональной среды к человеку, и наоборот.

Профессиональная адаптация – это процесс установления соответствия между уровнем актуальной потребности личности в профессиональном развитии и наличным уровнем ее удовлетворения, определяющий непрерывное развитие личности, ее рост, продуктивную социальную активность, самоопределение, развитие индивидуальности, изменение уровня организации и культуры. Время и степень успешности этого процесса зависит от уровня адаптивности того или иного работника, а сам процесс освоения новых обстоятельств – от процесса адаптации. Происходит приспособление индивида к физическим и социальным условиям профессиональной среды, к профессиональным задачам. Общий показатель адаптированности – отсутствие признаков дезадаптации, причинами которой могут быть как изменение в субъекте труда, так и повышение требований деятельности к нему. Эти изменения могут быть устойчивыми, определяющими длительную и глубокую перестройку, и тогда их следует отнести к общей профессиональной адаптации, но могут иметь место кратковременные «возмущения», предполагающие ситуативную адаптацию.

Показателями адаптации могут быть: объективные – продуктивность деятельности в соответствии с потенциальными и реальными способностями личности, реальное положение в коллективе, квалификационный рост, авторитет работника; субъективные – удовлетворенность трудом, отношение сотрудника к условиям деятельности и общения, отношение к себе самому как субъекту деятельности. Причиной дезадаптации может служить как изменение в субъекте труда, подавлении нереализованных склонностей и желаний, так и повышение требований деятельности к нему.

Неблагоприятные воздействия среды преломляются через субъективные отношения личности, нейтрализуется посредством разных психологических механизмов и влияют на самооценку личности, проявляясь в виде психологических защит.

Психологическая защита – специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение к минимуму чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта. Ее функция, незамечаемая для процесса профессиональной адаптации, – организации душевного равновесия с тем, чтобы собрать силы для реального преодоления возникших трудностей.

По Р. Плутчику, механизмы психологической защиты являются производными эмоций, а они, в свою очередь, определяются как базисные

средства адаптации. Одним из факторов образования психологических защит являются «экзистенциальные кризисы» («универсальные проблемы адаптации»). Конфликт эмоций, связанный с решением проблем данных кризисов, - это то противоречие, которое разрешается благодаря механизмам психологической защиты. Р. Плутчик выделил четыре основные «универсальные проблемы адаптации»: проблемы иерархии, территориальности, идентичности и временности.

Для изучения уровня адаптации использовали «Опросник для оценки профессиональной дезадаптации» и для определения психологических защит обследуемых «Индекс жизненных стилей» Р. Плутчика, К. Келлермана и Х.Р. Конте.

Выборка составляет 30 человек, имеющих среднее специальное и высшее образование, в возрасте от 18 лет до 64 лет, со стажем от нескольких месяцев до 40 лет.

Проведенный корреляционный анализ выявил существование взаимосвязи уровня адаптации и психологических защит: чем выше показатели по психологическим защитам, тем ниже уровень адаптации. Показатель общей напряженности защит равен 37% (0,26), что свидетельствует о том, что группа в целом нормально и эффективно функционирует с помощью психологических защит, медицинские работники адекватно адаптируются в социально-профессиональных ситуациях.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что медицинские работники стремятся менее затратным для своей психики способом, выбирая адекватную психологическую защиту, приспособиться к меняющимся условиям профессиональной среды.

Механизмы психологической защиты в процессе профессиональной адаптации проявляются в индивидуальной организации равновесия человека при возникновении противоречивых ситуаций.

Написание работы является предпосылкой для дальнейшей работы с персоналом организаций с целью управления процессом адаптации как важнейшим ресурсом человека в профессиональном развитии.

#### *Литература:*

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Зольников А.П. Практикум по психологии профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2002. 174 с.
2. Исмаилова Ф. С. Основы профессионального консультирования. Екатеринбург, 1999. 238 с.

3. Кружкова О.В., Шахматова О.Н. Социально-психологическое взаимодействие: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2003 169 с.

*Котельникова К. В.*

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

## **Диагностика тревожности у молодых специалистов на стадии профессиональной адаптации**

Тревога или тревожность – особое эмоциональное состояние напряженности человека, которое возникает в результате предчувствия или ожидания опасности, угрозы. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной и деятельной личности.

Тревожность оказывает влияние на формирование личности, самосознания, самооценки, уровня притязаний, мотивов у молодых специалистов, побуждая их к различным формам активности. Периодически переживаемое чувство тревоги влияет на выработку молодыми специалистами личностной стратегии поведения, на поступки в состоянии стресса, фрустрации в условиях конфликтного выбора принимаемых решений.

Изучением проблемы тревожности занимались К. Хорни, А. Уоттс, Ч.Д. Слилбергер, Г. Селье, В.К. Вилломас, Н.Д. Левитов, Г.К. Шимганов, А.В. Капуев, Ю.Л. Ханин и др.

При рассмотрении тревожности различают личностную тревожность как устойчивое качество психики одного человека и ситуативную тревожность – это типичное состояние эмоциональной напряженности, обусловленное конкретной ситуацией. От уровня выраженности личностной и ситуативной тревожности зависит деятельность молодого специалиста.

Адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном в управлении персоналом. Под профессиональной адаптацией молодого специалиста понимается приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и уме-