

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-

ний, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности. Основным фактором успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности работника, что ведет к повышению привлекательности работы, дает возможность для самоактуализации, увеличивает шансы на более высокую оплату труда и способствует повышению престижа в организации. Этим и определяется актуальность темы.

В исследовании принимали участие молодые специалисты в возрасте от 21-25 лет с трудовым стажем от 1-3 года. Все они являются работниками Государственного унитарного предприятия Автоматики. Характер их деятельности заключается в разработке отдельных деталей и микрочипов для секретных ракетных устройств.

В исследовании была использована методика ситуативной и личностной тревожности Слилбергера - Ханина.

По результатам работы были получены следующие эмпирические данные:

- 68% молодых специалистов проявит личностную тревожность ниже среднего;
- 50% молодых специалистов испытывают средний уровень ситуативной тревожности;
- 34% испытывают средний уровень личностной тревожности;
- 34% показали уровень ситуативной тревожности ниже среднего;
- 14% проявили уровень ситуативной тревожности выше среднего.

Специалисты, испытывающие личностную тревожность выше среднего не выявлены.

В целом можно говорить о том, что большинство из опрошенных молодых специалистов не является высокотревожными людьми, склонными к «застреванию» на негативных переживаниях, которые мешают хорошей адаптации в новом виде деятельности. Испытываемый ими уровень тревожности, вероятно, оказывает влияние на формирование их личности, самосознания, уровня притязаний, мотивов, побуждающих к различным формам активности. Периодически переживаемое ими чувство тревожности может быть обусловлено не только самой ситуацией профессиональной адаптации, в которой они находятся, но и тем какой эту ситуацию они представляют сами для себя, какое значение в неё вкладывают.

Чувство тревоги влияет на выработку личной стратегии поведения, на выбор в ситуации принятия решения. Что безусловно необходимо молодому специалисту.

С целью снижения тревожности в группе молодых специалистов для их руководителей и для специалистов по управлению персоналом организации мы представим следующие рекомендации:

- создавать условие для определения работникам индивидуального места и способа выполнения работы;
- обеспечить работника всей необходимой информацией, о способах выполнения, возможных ошибках и о неочевидных сложностях при предъявлении ему нового задания;
- прикрепить к специалисту наставника.

В заключении можно сделать вывод, что для снижения тревожности у молодых специалистов целесообразно применять программы адаптации персонала. Решение этой проблемы позволяет нивелировать большинство негативных факторов внутренней среды организации в области групповой динамики коллектива, производительности труда, текучести кадров и др. определяющих показателей деятельности фирмы.

В дальнейшем мы предлагаем обеспечить следуемой группе молодых специалистов психологическое сопровождение в виде проведения тренинга самореализации эмоциональных состояний и психологического консультирования для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста.

Крымгужина Р. Р.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Профком как базовая ступень в развитии профессиональных качеств личности студента²

В каждом высшем учебном заведении существует особая организация, членами которой являются его студенты и аспиранты. Их деятельность направлена на то, чтобы защищать права всех учащихся данного учебного заведения.

² Работа выполнена под науч. руководством доцента, канд. пед. наук Хасановой И.И.