

Большинство авторов сходятся во мнении, что Я-концепция представляет собой сложное полиструктурное образование, в котором выделяются различные ее составляющие, имеющие различное психологическое содержание. Можно предположить, что в структуре Я-концепции может иметь место специфическая Я-концепция отражающая совокупность представлений о своих конфликтных диспозициях, негативных эмоциональных переживаний в отношении окружающих, т.е. совокупность представлений о своей конфликтности.

В соответствии с этим мы выделяем в качестве относительно самостоятельного, такое свойство субъекта как конфликтная конгруэнтность, которое определяется как *процесс адекватного осознания своих конфликтных переживаний и их реализации на коммуникативном, поведенческом уровне*. Под конфликтными переживаниями мы понимаем спектр эмоций связанных с противоречиями и проблемами в межличностных отношениях.

Адекватное осознание и реализация своего эмоционального опыта являются условием согласованности и продуктивности межличностного взаимодействия (К. Роджерс, 2001). В то время как искаженная Я-концепция препятствует правильному пониманию, как собственного опыта, так и опыта других людей. Совершается переход от искажения самопознания к искаженному познанию окружающего мира, в первую очередь социального (А.А.Налчаджян, 2003).

Необходимо отметить, что конфликтная конгруэнтность является частным явлением более общей конгруэнтности, однако введения данного понятия является необходимым в целях дифференциации и конкретизации понятия конгруэнтности в специфической сфере конфликтного взаимодействия.

Сыманюк Э.Э.

Психологическое содействие профессиональной адаптации сотрудников

Вхождение в новый профессиональный коллектив всегда запускает у сотрудника адаптационные механизмы, которые позволяют согласовывать интересы личности и организации, обеспечивают процесс вхождения в новую деятельность и новый коллектив. Кардинально изменяется профес-

сиональная ситуация развития: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новый социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности. Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. И вот наступило время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но не они становятся факторами кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной действительности ожиданиям молодого специалиста вызывает кризис профессиональных ожиданий, который выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Преодоление кризисных явлений в процессе адаптации может иметь конструктивный и деструктивный характер. В случае конструктивного преодоления специалист встраивается в систему межличностных отношений, осваивает новые способы деятельности, осваивает организационную культуру. Результатом деструктивного преодоления кризиса профессиональных ожиданий выступают резкая смена места работы, отказ от межличностных контактов с коллегами, потеря интереса к работе. Все это свидетельствует о том, что новый сотрудник в организации нуждается в психологической помощи, в психологическом содействии конструктивному профессиональному развитию.

Психологическое содействие – это конструирование «смыслового образа профессиональной деятельности» и прогнозирование профессионального будущего. Поэтому основная задача психологического содействия заключается в развитии субъектности личности, которая и образует внутренний резерв для преодоления профессиональных деструкций за счет осознания и самостоятельной постановки целей профессионального развития. Человек становится субъектом своего профессионального развития.

Психологическое содействие – это взаиморазвитие личности и деятельности, обеспечивающее продуктивное профессиональное развитие.

Это помощь и поддержка личности в неблагоприятных социально-профессиональных ситуациях. Содействие в отличие от психологического сопровождения предполагает активность личности в проектировании своего профессионально-образовательного пространства, самоформирование и самоактуализацию.

Цель психологического содействия – полноценная реализация личностно-профессионального потенциала человека и удовлетворение потребностей субъекта деятельности в развитии и саморазвитии. Главное – помочь человеку реализовать себя в социально-профессиональной среде.

Выделим основные концептуальные положения психологического содействия профессионального становления личности:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;
- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;
- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально-профессиональных функций;
- принятие личностью на себя ответственности за качество профессионального становления и реализации своего профессионально-психологического потенциала;
- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

Функции психологического содействия:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профиля обучения, учебной профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации и т.д.);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;
- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменении социально-профессиональной среды;

- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщины после рождения ребенка, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;
- коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности.

Психологическое содействие на стадии профессиональной адаптации направлено на создание психологических условий, препятствующих развитию профессионально обусловленных деструкций и обеспечивающих адаптацию молодых педагогов к работе и педагогическому коллективу.

Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

Психологическое содействие на этой стадии также заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь психолога в разрешении конфликта.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста.

Психологическое содействие сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки.

Таким образом, психологическое содействие на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования.