

УДК 364–785.14:371.134

**Махмутова Р.Ф.,
Махмутов Ю.М.**

АДАПТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Ключевые слова: адаптация, профессионализм, профессиональная деятельность.

Проблема профессиональной адаптации рассматривается менеджерами, психологами, педагогами. Для того чтобы сотрудник мог максимально эффективно использовать свои знания, умения и опыт, ему необходимо приспособляться к специфике организации, проникнуться ее целями и задачами, найти общий язык с коллегами и руководством. Все это обобщается в термине «профессиональная адаптация».

В самом общем виде адаптация (лат. *adapto* – приспособляю) – процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Наиболее эффективной представляется адаптация как процесс активного приспособления индивида к изменяющейся среде с помощью соответствующего управляющего воздействия и использования различных средств (организационных, технических, социально-психологических и т.п.).

По своему воздействию на работника различают прогрессивные результаты адаптации и регрессивные. Последние имеют место в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным

содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

Кроме того, различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичную – при последующей смене работы [6, с. 312].

А.Б. Георгиевский на основе сравнительного анализа большого числа определений адаптации предложил свое обобщенное понятие адаптации: «Адаптация есть особая форма отражения системами воздействия внешней и внутренней среды, заключающегося в тенденции установления с ним динамического равновесия» (цит. по: [3]).

Из всего разнообразия проявлений феномена адаптации нас интересует проявление адаптации в трудовой и профессиональной деятельности. Ф.Б. Березин определяет психическую адаптацию как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, которое позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям [1, с. 13–21].

М.А. Дмитриева развивает и конкретизирует понятие психической адаптации, рассматривая проявление этого психологического феномена в профессиональной деятельности. Под психологической профессиональной адаптацией исследователь понимает процесс становления и сохранения динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Профессиональная среда включает в себя объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и социальную

среду. Адаптивность как способность человека к адаптации связывается с согласованием целей и результатов профессиональной деятельности [2].

Традиционно адаптация рассматривается как процесс и как результат. При рассмотрении адаптации как процесса выделяют его временные характеристики, стадии адаптации, рассматривают их протяженность. В рамках этого направления происходит выявление основных элементов адаптационного процесса, связанных в единую логическую и временную последовательность. М.А. Дмитриева в процессе адаптации человека к профессиональной деятельности выделяет ряд этапов: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптационных возможностей [там же].

Результативный аспект адаптации используется как основной элемент при оценке успешности адаптационных процессов в целом. Ф.Б. Березин формулирует три критерия оценки психической адаптации в условиях определенной профессиональной деятельности [1, с. 13–21]:

- успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами группы и другими лицами, оказывающее влияние на профессиональную эффективность);
- способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий);
- осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.

Общим показателем адаптированности является отсутствие признаков дезадаптации. Дезадаптация может

возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Деадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Физиологические и психологические признаки деадаптации соответствуют признакам стресса.

Аспект рассмотрения адаптации, связанный с формированием в ходе нее различных новообразований, в определенном смысле интегрирует два выделенных ранее подхода (процессуальный и результативный). Здесь объектом рассмотрения является совокупность психических свойств, которые сформировались (развились) в процессе адаптации и привели к тому или иному результату. При этом в состав новообразований включается не только совокупность знаний, умений и навыков, полученных и сформированных у себя субъектом адаптации, но и сложная система межличностного взаимодействия с профессиональным и социальным окружением. Выделение формируемых при адаптации новообразований человека (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности) позволяет полнее рассмотреть адаптационный процесс в его развитии. Как справедливо отмечал Т.В. Кудрявцев, развитие на любом уровне – это всегда порождение существенно нового [5, с. 108].

При рассмотрении профессиональной адаптации следует выделять три взаимосвязанных аспекта: а) адаптация как процесс приспособления специалиста к изменяющимся условиям профессиональной среды, характеризующийся своими пространственно-временными механизмами; б) как результат этого процесса, характеризующийся степенью итоговой адаптированности чело-

века; в) как источник новообразований, характеризующийся комплексом формируемых качеств профессионала. От соответствия этих трех компонентов зависит характер поведения специалиста, степень эффективности его взаимодействия в системе «человек – профсреда», психологические состояния человека в труде и др.

Обычно исследователи при рассмотрении профессиональной (или социально-профессиональной, подчеркивая при этом роль социального взаимодействия) адаптации выделяют два типа адаптационного процесса, характеризующихся соответственно: 1) преобладанием пассивного, конформного принятия ценностных ориентаций; 2) преобладанием активного воздействия человека на профессионально-социальную среду.

При адаптивном поведении (I модель) в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм. В деятельности специалист, как правило, руководствуется постулатом экономии собственных энергетических затрат (физических, эмоциональных, интеллектуальных и др.). При этом он пользуется в основном наработанными ранее алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенными в штампы, шаблоны, стереотипы.

Сам процесс адаптации включает в себя два аспекта – это собственно профессиональная адаптация и социально-психологическая. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении

социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с ее членами. Это включение работника в систему взаимоотношений организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. Профессиональная адаптация играет большую роль в ситуации вхождения в организацию будущего специалиста, когда имеется в основном теоретическое представление о том, как происходит рабочий процесс. Социально-психологическая адаптация в ситуации с молодым специалистом происходит более сглаженно, поскольку на первом месте стоит освоение профессиональных навыков и рабочих отношений. И здесь межличностные отношения формируются в большинстве случаев под влиянием опеки и обучения молодых специалистов более опытными [4, с. 68].

Обратная ситуация наблюдается, когда на новое место приходит профессионал, за плечами которого, кроме профессионального опыта, опыт существования и развития в других организациях, с другими системами ценностей и отношениями. Здесь социально-психологическая адаптация имеет большее значение, чем профессиональная, поскольку нормы, ценности, система деловых и личностных взаимоотношений в новой команде накладываются на предыдущий опыт человека, и ему приходится зачастую ломать уже существующие стереотипы взаимоотношений в коллективе.

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда, усвоении социальной информации и ее практической реализации, росте всех видов активности, удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности.

Большую роль в процессе успешной профессиональной и психологической адаптации играет служба персонала компании и психологи, занимающиеся разработкой проблем вхождения в коллектив новых сотрудников. В результате их деятельности разрабатывается целый комплекс мероприятий, позволяющий снизить как временные, так и психологические затраты на адаптацию новых сотрудников.

Комплекс состоит из двух частей: разработанный специалистами службы занятости каталог профессиограмм; комплекс профессиональных тестовых методик для исследования личностных и профессиональных качеств человека [там же].

Профессиограмма – это всестороннее описание профессий, дающее представление о том, что и как должно выполняться специалистом, при помощи каких ресурсов, в каких производственных условиях. В нее входят и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает производственно-техническую, социальную, психологическую и психофизиологическую характеристики.

Исследование профессиональных и личностных качеств соискателя включает тестирование на профпригодность, изучающее знания, навыки, умения и профессиональные качества кандидата на должность; и карту личности, которая характеризует человека в социальном (сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность профессиональной деятельностью), психологическом (черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявления воли) и физиологическом аспекте (тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем). Для

составления карты личности используются профессиональные тестовые разработки.

При сопоставлении полученной карты личностных и профессиональных характеристик с существующими профессиограммами выявляется не только психологическая совместимость работника данной специальности, но и его профессиональная пригодность.

Дальнейший анализ полученных результатов позволяет разработать комплекс рекомендаций для соискателя вакансии и работодателя для наиболее гармоничного вхождения человека в команду исходя из его психологических особенностей и максимального использования его ресурсов и возможностей уже буквально в первые рабочие дни. Здесь учитываются: способы и возможности усвоения кандидатом новых объемов работ; реакция на неизбежный стресс, коим является переход на новое место работы; способы установления новых контактов и связей; ожидания оценки результатов труда и многое другое, из чего состоит профессиональная и психологическая адаптация на новом рабочем месте.

При поведении профессионального саморазвития (II модель) человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневности, увидеть свой труд в целом и превратить его в предмет практического преобразования. Этот прорыв дает ему возможность стать хозяином положения, конструирующим свое настоящее и будущее, что позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессиональной деятельности, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудности как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов, возможность «приподнять потолок». Таким

образом, вторая модель адаптации, по Л.М. Митиной, ориентирована на активное использование и развитие имеющегося у человека индивидуального ресурса [7, с. 108].

А.А. Реан считает, что типы адаптационного процесса на самом деле различаются не по критерию «активный – пассивный», ибо всякая адаптация есть проявление активности психики. И первый из названных типов (I модель) адаптации тоже характеризует активную адаптацию. Но здесь речь идет об активном приспособлении человека, об активном самоизменении, самокоррекции в соответствии с требованиями профессиональной среды. Таким образом, если речь идет о процессе профессиональной адаптации, то пассивного принятия ценностных ориентаций первичного трудового коллектива (моно- или полипрофессиональной группы), составляющего персонал организации, без активного самоизменения человека быть не может. А.А. Реан критерием различного типа адаптационного процесса предлагает считать вектор активности, его направленность [8, с. 152]:

- направленность вектора активности «наружу» соответствует второй модели адаптации (модели профессионального развития – по Л.М. Митиной). Процесс адаптации характеризуется активным воздействием человека на профессиональную среду, ее освоением и приспособлением к себе;
- направленность вектора активности «внутри» соответствует первой модели адаптации (модели адаптивного поведения – по Л.М. Митиной).

Процесс адаптации связан с активным изменением человеком себя, с коррекцией собственных установок и привычных поведенческих стереотипов. Это тип активного самоизменения и активного самоприспособления к

среде. И, как отмечает А.А. Реан, еще неизвестно, что с энергетической и эмоциональной точки зрения дается легче: изменение среды или изменение себя. Ибо конформное, пассивное принятие требований, норм, установок и ценностей профессиональной (да и социальной) среды без включения активного процесса самоизменения, самокоррекции и саморазвития – это всегда не адаптация, а дезадаптация. Это практически всегда (только в различной степени выраженности) переживание человеком психологического дискомфорта, неудовлетворенности, ощущения собственной малости и, возможно, неполноценности. Истинная адаптация – это всегда активный процесс: будь то активное изменение профессиональной среды или активное изменение себя. Причем это активное изменение себя, оставаясь процессом профессиональной адаптации (приспособления), может объективно протекать как процесс развития человека-профессионала, развития его профессионализма. Это наглядно можно представить на примере вхождения молодого специалиста в новую для него профессиональную среду со сложившимися профессиональными традициями и стилем совместной деятельности.

На этапе вхождения человека в новый для него трудовой коллектив, в организацию с установившимися правилами, традициями должна преобладать стратегия адаптивного поведения. Эта стратегия позволяет человеку конструктивно войти в технологический процесс, характеризующийся своими нормативами, освоить необходимые алгоритмы труда, определяемые внутренними правилами и распорядками, вписаться в сложившиеся информационные потоки, в систему деловых и межличностных отношений членов коллектива. При адаптивном поведении человек проходит процесс профессиональной социализации, связан-

ный с «присвоением» накопленного социального и личного опыта в коллективе [8, с. 152].

В случае неприемлемости для человека по каким-либо причинам двух рассмотренных вариантов адаптационный процесс протекает по типу активного поиска в социальном и профессиональном пространстве новой профессиональной среды, для которой адаптивный потенциал данного человека является достаточным.

Таким образом, при всех различиях во взглядах на сущность и критерии адаптации, исследователи сходятся на том, что для успешной адаптации необходимо создать сотруднику достаточно комфортные условия на рабочем месте, необходимо исследовать его психологические качества, уровень подготовки, уровень притязаний и соответствие уровня притязаний его потенциалу. То есть необходимо создавать механизмы адаптации и механизмы подготовки сотрудников к работе в реальных коллективах с их проблемами и традициями.

Литература

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1998.
2. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы «человек – профессиональная среда» // Вестник Ленинградского университета. Сер. 6. Психология. 1990. Вып. 1.
3. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002.
4. Журавлев А.Л., Дикая Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Ин-т психологии РАН, 2007.
5. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М.: Изд-во МЭИ, 1985.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999.
7. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). М.: Дело, 1994.
8. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. М.: Прайм-Еврознак, 2006.