

УДК 159.99

Н.Ю. Цалик, Р.Л. Ткачук

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

Анотація в статті подано теоретичний аналіз особливостей професійної адаптації, її компоненти та етапи становлення. Наведені критерії успішної адаптації працівника до професійної діяльності в особливих умовах. Розглянуті специфічні умови трудової діяльності працівників аварійно-рятувальної служби. Виділені рівні адаптації та фактори, що зумовлюють успішне професійне становлення молодого спеціаліста.

Ключові слова: професійна адаптація, аспекти професійної адаптації, молодий спеціаліст, рівні адаптації, критерії адаптації, особливості службової діяльності.

Проблема адаптації порушується стосовно нових, незнайомих для індивіда ситуацій, які мають для нього істотне чи навіть життєво важливе значення. Адаптація як соціальне явище є процесом включення особистості в нове для неї соціальне середовище. В широкому розумінні цього слова адаптація означає пристосування до оточуючих умов.

Професійна адаптація – це пристосування людини до нових для неї умов праці, оволодіння нею ціннісними орієнтаціями в рамках професії, усвідомлення мотивів і цілей в ній, зближення внутрішніх норм людини і професійної діяльності: її завдань, предмета, способів, засобів, умов, результатів.

Психологічний аспект адаптації полягає у пристосуванні людини як особистості до існування в суспільстві відповідно з його вимогами та власними потребами, мотивами, схильностями, інтересами.

У науковій літературі визначається декілька аспектів професійної адаптації, а саме: біологічний, фізіологічний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний. У такому випадку професійна адаптація це єдність адаптації людини до фізичних умов фахового середовища (перший аспект - психофізіологічний), адаптації до професійних завдань операцій та інформації (другий аспект - професійний), та адаптації до соціальних компонентів професійного середовища (третій аспект - соціально-психологічний).

Професійна адаптація молодого співробітника проявляється в пристосуванні та звиканні до характеру, режиму та умов діяльності, у визначеному рівні оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, у формуванні необхідних професійних якостей особистості, що є умовою успішного оволодіння спеціальністю.

У професійній адаптації виділяють такі компоненти:

- адаптація до змісту діяльності;
- адаптація до умов діяльності;
- адаптація до службового колективу;
- адаптація по відношенню з керівництвом;
- вхід в первинну (малу) групу співробітників;
- включення в процеси професійного саморозвитку (розвиток мотивації, оволодіння професійними знаннями, становлення професійних навичок, умінь).

Як показує практика, можна виділити такі етапи адаптації молодих співробітників:

1 – етап професійної орієнтації (підготовчий) – прийняття рішення про професійний вибір та вступ в навчальний заклад;

2 – етап активного професійного навчання – вступ та період навчання в спеціалізованому навчальному закладі.

3 – етап професійного становлення – від початку трудової діяльності до 3 років стажу.

Критеріями адаптованості працівника до професійної діяльності є:

- успішність діяльності (повнота виконання трудових завдань, професійна ефективність, ріст кваліфікації, здатність уникати ситуацій які створюють загрозу для трудового процесу і т.д.);
- здійснення діяльності без суттєвих порушень фізичного та психічного здоров'я;

- соціально-психологічна адаптація (участь у громадській роботі, у сфері міжособистісного спілкування, адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності).

Так яка адаптація в колективі нового працівника - це багатогранний процес, і в першу чергу має соціально-психологічний характер, важливу роль в адаптації молодих працівників до професійної діяльності відіграє служба психологічного забезпечення.

Психолог бере участь у підборі наставників, надає їм рекомендації щодо оптимального адаптування молодих працівників згідно з їх індивідуальними особливостями, здійснює психологічне супроводження цього процесу, надає необхідну допомогу, робить аналіз та узагальнює результати адаптації.

Специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах МНС обумовлена характером та особливостями її діяльності, а також умовами, в яких вона здійснюється. Слід зазначити, що професія рятувника ставить підвищені вимоги як до фізичного, так і до психічного стану людини, тому що відбувається здебільшого в умовах складних екстремальних ситуацій з ризиком для життя та пов'язана з несприятливими умовами трудової діяльності, такими як: змінний графік роботи, в тому числі і в нічний час, робота в замкнутому просторі і на висотах, у контакті з полум'ям та токсичними речовинами, в умовах шуму та значних фізичних навантажень, невизначеності ситуації та жорсткого дефіциту часу, тобто вона здійснюється в умовах високих нервово-емоційних навантажень та перевантажень [Самонов].

Крім того, особливості службової діяльності вимагають значних затрат часу, фізичної напруги, посиленних психофізичних навантажень. Також, від кожного члена колективу потрібні сміливість, мужність, спроможність та готовність до ризику. Це, у свою чергу, вимагає від колективу великої згуртованості, а від кожного учасника - готовності до підтримки та взаємодопомоги [Самонов].

У процесі адаптації працівник, який тільки приступив до роботи, найчастіше зустрічається з великим обсягом самостійної професійної роботи, складною, командно-адміністративною системою взаємовідносин, яка базується на суворому дотриманні службової дисципліни та підпорядкованості, а також з необхідністю засвоєння встановлених норм та цінностей та прагненням зайняти своє місце в колективі.

За рівнем адаптації молодих спеціалістів можна характеризувати як таких, що:

- легко опановують професію та легко входять в колектив;
- легко опановують професію, але потребують соціальної адаптації;
- потребують спеціальної допомоги.

Для оптимізації процесу адаптації доцільно:

- провести первинну психодіагностику з метою визначення осіб, з низьким рівнем адаптаційних можливостей та їх включення до групи посиленої психологічної уваги;
- підібрати наставника з числа досвідчених працівників, враховуючи психологічну сумісність наставника та молодого спеціаліста;
- для осіб з труднощами адаптації проводити соціальні тренінги;
- через 5-6 місяців провести повторну психодіагностику з метою визначення ефективності проведених адаптаційних заходів;
- виділити працівників, які незважаючи на проведені заходи мають низькі показники адаптації та відчують дискомфорт;
- провести з ними додаткові заходи з подальшими рекомендаціями.

Основними факторами, які впливають на успішне професійне становлення молодого працівника, є:

- підтримка, розуміння та допомога в адаптації з боку керівництва, колективу, наявність досвідченого наставника;
- належна організація процесу навчання за місцем роботи;

- рівень розвитку професійно важливих якостей, зокрема соціальної зрілості, комунікативності та професійної мотивації.

Висновки.

Професійна адаптація молодого спеціаліста – це процес пристосування людини до вимог професії, умов проходження службової діяльності, завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей роботи, а також до нового колективу.

Адаптацію працівника до професійної діяльності можна поділити на ряд етапів: професійної орієнтації; активного професійного навчання; професійного становлення.

Успішність адаптації залежить від керівництва, практичних психологів, наставників, колективу, а також від задоволеності роботою, як самого працівника так і працівником зі сторони адміністрації.

Література:

1. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям – М.: Валдос-Пресс, 2004. – 174 с.
2. Березин Ф. Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека – Л., Наука, 1988, – 267 с.
3. Самонов А. П. Психология для пожарных / А. П. Самонов. – Пермь, 1999. – 599 с.