

УДК 159.9.07

Верещагина Л.А., Горюнова Л.Н., Круглова М.А., Погребницкая В.Е.,

Пискунова А.А.

Санкт-Петербургский Государственный Университет,

Санкт-Петербург, Россия

Особенности профессиональной адаптации работников авиаремонтного предприятия

Features of professional adaptation of employees of the aircraft repair enterprise

Аннотация

Статья посвящена вопросу повышения эффективности деятельности, сохранению психического и физического здоровья работников посредством их своевременной адаптации к выполняемой деятельности. Цель теоретического анализа состояла в уточнении понятия профессиональной адаптации, компонентов, составляющих содержание рассматриваемой предметной области. В рамках эмпирического исследования изучалась профессиональная адаптация у работников двух групп, отличающихся уровнем профессиональной подготовки и должностными обязанностями. В результате было установлено, что работники этих групп отличаются друг от друга только отношением к условиям труда и трудовой активностью. В структуре адаптационного процесса медленнее всего формируется психофизиологическая составляющая профессиональной адаптации.

Ключевые слова: деятельность, адаптация, персонал, условия труда, активность, психическое и физическое здоровье

Abstract

The article is devoted to a question of increase of efficiency of activity of employees, preservation of their mental and physical health by means of their timely adaptation to carried-out activity. The purpose of the theoretical analysis consisted in specification of concept of professional adaptation, the components making the maintenance of this subject domain. Within empirical research professional adaptation at employees of two groups, differing was studied by professional standard and official positions. It was as a result established that the employees of these groups differ from each other only in relation to working conditions and labor activity. In structure of adaptation process it is most slowly formed a psychophysiological component of professional adaptation.

Keywords: activity, adaptation, personnel, working conditions, activity, mental and physical health

Введение

Проблема профессиональной адаптации является одной из основных при работе с персоналом в организации. После усилий, затраченных службой управления персоналом, линейными руководителями по найму работника, неизбежно возникает необходимость в кратчайшие сроки адаптировать «новичка» к его рабочему месту, деятельности, коллективу и т.д. Для того чтобы этот процесс был наиболее эффективным надо уточнить, что такое адаптация и какие понятия составляют эту предметную область. Под адаптацией, чаще всего, понимают процесс приспособления человека к окружающей среде или построения оптимальных отношений между организмом и средой. В контексте организационной психологии речь идет о приспособлении работника к профессиональной среде, имея в виду «многоаспектную» адаптацию и, в том числе, психическую. Под этим видом адаптации Ф.Б. Березин понимает процесс установления оптимального соответствия личности и внешней среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности [1].

М.А. Дмитриева утверждает, что существует понятие не только психической адаптации, а психической профессиональной адаптации, под которой понимается процесс становления и сохранения динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда». Автор считает, что характеристиками человека как субъекта труда являются способности, опыт, мотивация и психические состояния [2].

Прежде всего, надо уточнить понятие психической адаптации, содержание которой, по нашему мнению, заключается в следовании принципу гомеостатического уравнивания в системе «индивид – окружение». Психическая адаптация понимается как интегральная характеристика, ответственная за общий уровень функционирования всех систем организма. Психическая адаптация позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними

значимые цели. Она способствует сохранению психического и физического здоровья и обеспечивает соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды.

Профессиональная адаптация проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека своим трудом, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе. Элементами профессиональной среды являются объект и предмет труда, орудия и цели труда, профессиональные задачи, условия труда (физическая среда), социальная среда [2].

Анализируя этапы «вхождения» работника в профессиональную среду можно выделить два вида адаптации – первичную и вторичную.

Первичная профессиональная адаптация происходит в то время, когда молодой человек, закончив то или иное учебное заведение, впервые приходит на свое рабочее место. У него нет опыта работы, он не умеет взаимодействовать с сослуживцами и руководством, по сути, у него нет как профессиональных навыков, так и социальных (или коммуникативных) в профессиональном плане.

Вторичная адаптация возникает при изменении профессиональной деятельности работника, при его переходе в другую организацию (или на новое место работы), когда меняются условия работы, окружение, другие организационные факторы. Особенности вторичной профессиональной адаптации является то, что у работника уже есть профессиональный опыт, на базе которого осваивается новая (или видоизменяется прежняя) трудовая деятельность. Работнику легче «вписаться» в новый коллектив, так как у него уже сформированы социальные и коммуникативные навыки профессионального взаимодействия с другими людьми, персоналом, руководителями. Главное для вторичной профессиональной адаптации – в кратчайшие сроки освоить новую деятельность, сформировать требуемые (недостающие) умения и навыки, профессионально важные качества.

Следует заметить, что профессиональная адаптация – довольно длительный процесс. Она реализуется последовательно, проходя ряд уровней.

Первый уровень – *психофизиологическая адаптация*, под которой понимается приспособление организма работника к физическим условиям профессиональной среды. Показателями психофизиологической адаптации являются функциональное состояние работника, его работоспособность, утомляемость, активность. Оценивается данный вид адаптации показателями функционирования различных систем организма человека – дыхательной, сердечно-сосудистой, мышечной, выделительной и др.

Второй уровень – *психическая профессиональная (функциональная) адаптация*. Характеризуется приспособлением психики человека, его личностных особенностей, темперамента, характера к требованиям профессиональной деятельности.

В процессе психической профессиональной адаптации работнику необходимо, прежде всего, сформировать навыки (или компетенции) реализации деятельности, выработать оптимальные способы решения профессиональных задач. На этом этапе адаптации происходит перестройка (приспособление) психических процессов и свойств личности к новым условиям деятельности. У работника преобразуются, в случае необходимости, познавательные процессы – восприятие, память, мышление; изменяется эмоционально-волевая сфера, мотивация; формируются требуемые профессионально-важные качества и др.

Третий уровень – *социально-психологическая адаптация*. В новых условиях деятельности работник приспосабливается к своему социальному окружению – коллегам, руководству. Осваивает новые социальные роли, нормы и правила поведения, традиции, установки. Следует заметить, что социально-психологическая адаптация, во многом, определяется индивидуальными особенностями работника. Так, принимая во внимание тип

темперамента работника (по И.П. Павлову), можно с уверенностью говорить, что лица холерического и сангвинического типа темперамента, социально ориентированные, приспособятся (адаптируются) к своему социальному окружению быстрее, чем, например, меланхолики или флегматики. Лица эмоционально неустойчивые, тревожные приспособляются медленнее, чем нетревожные; смелые, склонные к риску, приспособляются быстрее, чем робкие, нерешительные, боящиеся нововведений и перемен.

Все вышеперечисленные уровни профессиональной адаптации, независимо от того, в какой последовательности и как длительно они протекают, обуславливают готовность работника к эффективной деятельности как на этапе первичной, так и на этапе вторичной адаптации. Известно, что успешность профессиональной адаптации зависит как от субъективных, так и от объективных факторов. К числу субъективных факторов можно отнести, в дополнение к ранее названным, возраст работника. Очевидно, что молодые специалисты (молодые люди в целом), закончившие учебные заведения в возрасте 18–23 лет, придя на свое, по сути, первое в жизни рабочее место, приспособятся быстрее, чем более старшее поколение – предпенсионного и пенсионного возраста. Но это утверждение наиболее справедливо в случае первичной профессиональной адаптации. В ситуации вторичной адаптации предыдущий опыт старшего поколения, напротив, обеспечит им более успешную адаптацию, по сравнению с молодыми работниками. Рассматривая профессиональную адаптацию мужчин и женщин, следует сказать, что женщины, как правило, ориентированы на социально-психологические факторы рабочей среды, на свое новое социальное окружение, а мужчины – на профессиональные. В связи с этим можно утверждать, что у женщин меньше «проблем» с социально-психологической адаптацией, по сравнению с мужчинами. У последних более эффективной оказывается профессиональная адаптация.

Среди субъективных факторов, влияющих на эффективность профессиональной адаптации работника независимо от пола, называют адекватную самооценку. В том случае, если самооценка неадекватно завышена, то адаптация может замедляться, в силу того, что при возникновении трудностей, неудач, неуспеха, у работника «опускаются руки», снижается мотивация и интерес к деятельности. В ситуации, когда самооценка работника занижена, он, как правило, боится допустить ошибку, робок, неуверен в себе, не может реализовать себя в деятельности, что замедляет процесс профессиональной адаптации.

Анализируя процесс профессиональной адаптации, необходимо обратить внимание на ряд личностных особенностей работника, таких как активность, настойчивость, целеустремленность, которые оказывают влияние на этот процесс. Так, например, работник с активной жизненной позицией будет стремиться изменить профессиональную среду, самого себя, для того, чтобы овладеть ситуацией, достичь ранее поставленной перед собой цели. В этом и проявляется процесс уравнивания человека и окружающей, в данном случае, – профессиональной среды. Если человек пассивен, не целеустремлен, то процесс профессиональной адаптации будет замедлен, а иногда и невозможен. В связи с этим, специалистам по найму персонала следует принимать во внимание активную жизненную позицию оптанта, его целеустремленность, настойчивость.

На эффективность профессиональной адаптации, как первичной, так и вторичной, влияет уровень готовности работника к предстоящей деятельности: сформированность необходимых в данной ситуации знаний, умений, навыков и компетентности в целом. Важно, чтобы требования деятельности совпадали с имеющейся компетентностью работника. Если требования деятельности ниже имеющихся компетенций работника, это может привести к снижению мотивации, возникновению неудовлетворенности, разочарования. Для специалиста важно, чтобы

имеющийся у него профессиональный опыт был востребован в новых условиях деятельности. В том случае, если уровень компетентности работника ниже, чем того требует деятельность, оптанту придется либо учиться дальше, либо искать новое место работы.

Рассмотренные субъективные факторы, обуславливающие эффективную профессиональную адаптацию, не всегда являются достаточным ресурсом. Существуют и внешние обстоятельства или объективные переменные, которые могут способствовать или, напротив, препятствовать профессиональной адаптации работников. К внешним по отношению к работнику факторам относятся: содержание выполняемой деятельности, условия труда, режимы труда и отдыха, равномерность нагрузки в течение рабочего дня и др. Если говорить о содержании выполняемой деятельности, то надо принимать во внимание особенности производственных заданий, организацию технологического процесса, анализ допускаемых работником ошибок, информационную нагрузку и др. Очевидно, что чем сложнее деятельность, тем больше времени потребуется работнику, чтобы успешно к ней адаптироваться.

Условия труда – это факторы рабочего места и рабочей среды, которые окружают человека, и могут влиять на его здоровье и работоспособность. Рационально организованное рабочее место, отвечающее содержанию выполняемой деятельности и учитывающее требования, предъявляемые к ним работником, помогут процессу профессиональной адаптации. В противном случае этот процесс будет более длительным. К некоторым неблагоприятным факторам рабочей среды, по нашему мнению, приспособиться невозможно, например, к экстремально низкой или, напротив, высокой температуре окружающего воздуха и др. Внешние условия влияют на здоровье работника, его активность, функциональные состояния.

Эффективность профессиональной адаптации, во многом, зависит от организации работы – режима труда и отдыха работников. В соответствии с российским законодательством, у нас в стране утверждена длительность рабочего времени – 8-ми часовой рабочий день и 5-ти дневная рабочая неделя. Однако практика показывает, что в реальности люди, зачастую, заняты трудом больше нормативно отведенного для этого времени. Соответственно, у них остается меньше времени для отдыха и восстановления сил. Кроме того, многие предприятия работают в вечернюю и ночную смену, а иногда – круглосуточно. Такой режим работы отрицательно сказывается на самочувствии работников, состоянии их физического и психического здоровья. К этим режимам труда работники адаптируются с большими сложностями.

При оценке системы «субъект труда – профессиональная среда», нередко используется комплексный подход, в рамках которого профессиональная адаптация раскрывается такими понятиями как:

- индивидуальные особенности работника;
- организация труда;
- физические условия труда;
- межличностные взаимодействия;
- корпоративная культура;
- профессиональная карьера;
- профессиональное самоопределение;
- образ жизни;
- жизненный путь человека как субъекта труда [6; 7; 9].

Для того, чтобы оценить адаптировался ли работник к новым условиям деятельности, необходимо ориентироваться на определенные показатели адаптированности, которые с большей или меньшей степенью достоверности позволяют судить об эффективности этого процесса. Все показатели адаптированности можно условно разделить на две группы: *объективные и*

субъективные. К *объективным* относятся те показатели, которые оцениваются (измеряются) извне. В их число входят: скорость овладения новой деятельностью или время, затраченное на формирование требуемых в новых условиях умений и навыков; время, затраченное на достижение более высокого квалификационного разряда; достижение стабильных количественных показателей труда, например, систематическое выполнение норм выработки или изготовления продукта; достижение необходимых результатов деятельности без избыточного нервно-психического напряжения. К объективным показателям адаптированности следует также отнести социально-психологические показатели, когда работник «освоился» в новом коллективе, установил позитивные отношения с коллегами и руководителями; не нарушает социальных норм и правил поведения в группе, не конфликтен.

К *субъективным* показателям адаптированности можно отнести испытываемое работником состояние удовлетворенности своим трудом. Он положительно оценивает свою работу, специальность, все то, что он делает; лоялен к организации; адекватно оценивает себя, свои способности, навыки и умения; стремится к самореализации в деятельности, к повышению своей квалификации.

Оценивая адаптированность работника необходимо принимать во внимание как объективные, так и субъективные показатели, рассматривая их в комплексе. Следует сказать, что адаптированность молодого специалиста это не одномоментный процесс, она проявляется не сразу, возможно через несколько лет, что отражается на результатах профессиональной деятельности работника. В период адаптации возможна такая ситуация, когда молодые люди, не ощутив в течение непродолжительного времени желаемых (ожидаемых) результатов своей работы, нередко покидают компанию, тем самым повышая текучесть кадров на предприятии. Для достижения эффективной адаптации работников этим процессом надо управлять, т.е.

активно воздействовать на факторы, которые оказывают осязаемое влияние на этот процесс.

Таким образом, рассматривая профессиональную адаптацию как процесс уравнивания человека и окружающего мира можно констатировать тот факт, что профессиональные среды многообразны. Они, как и субъект труда, обладающий определенными свойствами, характеризуются наличием специфических черт, и, будучи детерминированными социально-экономическими условиями общества, могут быть подразделены на предметные (вещественные) и личностные. В рамках профессиональной деятельности можно обнаружить существование и той, и другой среды – и в этом ее основная специфика.

Анализ исследований по проблеме профессиональной адаптации показывает, что у авторов отсутствует единообразие в понимании этого феномена. Возможно, это обусловлено недостаточной разработанностью методологического подхода к данному вопросу; многочисленностью исследований профессиональной адаптации в разных профессиях, данные которых недостаточно систематизированы, возможно, есть и другие причины. Все это усложняет организацию и проведение конкретного исследования, чтобы ответить на вопрос о том, как наиболее эффективно и в короткие сроки адаптировать работника.

Таким образом, несмотря на большое количество работ, посвященных проблеме адаптации работников к своей профессиональной деятельности и среде, вопросы, не решенные до сих пор в этой области, все еще остаются (В.А. Бодров [3], С.А. Дружилов [4], Е.К. Завьялова [5] и др.).

Проведенное исследование было направлено на изучение особенностей профессиональной адаптации двух категорий сотрудников авиаремонтного предприятия (технического персонала и специалистов), а также на анализ сформированности у работников сравниваемых групп трех уровней адаптированности: психофизиологического, психического

профессионального и социально-психологического. Мы предположили, что существуют различия в профессиональной адаптированности технического персонала (рабочих) и специалистов предприятия, обусловленные особенностями выполняемой деятельности, а также тем, что возраст работников влияет на эффективность их профессиональной адаптации.

Методы и процедура исследования

Разрабатывая дизайн эмпирического исследования, мы понимали, что вопрос профессиональной адаптации членов изучаемого коллектива является чрезвычайно важным, вследствие того, что ремонтная служба обеспечивает эффективность работы всего предприятия. На предприятии работают специалисты технического профиля, имеющие высшее профессиональное образование, и работники более низкой квалификации, не имеющие высшего профессионального технического образования. Эти две категории работников отличаются как уровнем профессиональной подготовки и, соответственно, содержанием своей работы, так и условиями деятельности.

Выборку исследования составили 66 сотрудников авиаремонтной компании, в числе которых 35 человек – технический персонал (рабочие) и 31 – специалисты технического профиля. Все испытуемые – мужчины. Образование технического персонала (рабочих) – среднетехническое; специалистов – высшее техническое. Средний возраст работников по выборке составил 42 года (минимальный возраст – 23 года, максимальный – 62 года). Средний стаж работы респондентов – 38 лет (от 0,5 до 51). Участие в исследовании было добровольным, проводилось в дневное время, в благоприятных условиях.

В данном исследовании для оценки уровней (аспектов) профессиональной адаптации были использованы три стандартизированные методики.

1) Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина) [8], в котором оцениваются дезадаптивные состояния работника и степень их выраженности. Критериями психофизиологической адаптации являются параметры, относимые к состоянию здоровья, настроению, тревожности, степени утомляемости, активности поведения. Эти параметры разделяются автором методики на соответствующие шкалы:

- ухудшение самочувствия (эмоциональные сдвиги, особенности отдельных психических процессов, снижение общей активности, ощущение усталости);
- соматовегетативные нарушения;
- нарушение цикла «сон – бодрствование»;
- особенности социального взаимодействия;
- снижение мотивации к деятельности.

2) Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (Р.Х. Исмаилов) [8]. Опросник измеряет ряд критериев социально-психологической адаптации, отражающих взаимоотношения личности и социальных составляющих профессиональной среды. Выделяются следующие оценочные шкалы:

- отношение к объединению (большая группа);
- отношение между рабочими;
- удовлетворенность своим положением;
- оценка коллективизма;
- отношение к труду (удовлетворенность работой);
- удовлетворенность условиями труда;
- отношение к малой группе;
- удовлетворенность собой на работе;
- отношение к руководителю;
- шкала лжи.

3) Тест самоэффективности Маддукса и Шеера (модификация Л. Бояринцевой) [6]. Концептуальной основой методики является теория А. Бандуры, которая определяет самоэффективность как возможность оценивать умение людей осознавать свои способности и использовать их наилучшим образом, а результатом выполнения, в таком случае, является операционализация попыток личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении. В методике представлены нормативные данные (среднее значение и стандартное отклонение) применительно к сферам самоэффективности: в предметной деятельности и в сфере межличностного общения, которые можно рассматривать как отдельные шкалы.

Статистическая обработка полученных данных проводилась в программе SPSS 20.0 и заключалась в следующем: для сравнения двух независимых выборок рассчитывался критерий U-Манна-Уитни (для оценки различий в уровнях профессиональной адаптации); для оценки взаимосвязей показателей адаптации проводился корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции r-Спирмена.

Результаты и их обсуждение

Уровень психофизиологической профессиональной адаптации у рабочих и специалистов

При оценке психофизиологического уровня профессиональной адаптации работников предприятия были обнаружены различия между группами испытуемых по шкале «Снижение общей активности» ($U=322,5$; $p \leq 0,01$). Средние значения по этой шкале значимо ниже у технического персонала (7,4 балла), по сравнению со специалистами (8,5 балла).

Это может объясняться более разнообразной нагрузкой и большей степенью включенности различных ресурсов в профессиональную деятельность у работников-специалистов.

Уровень психической профессиональной адаптации у рабочих и специалистов

При сравнении психического уровня профессиональной адаптации у рабочих и специалистов статистических различий обнаружено не было.

Отсутствие различий в сугубо профессиональной адаптации у рабочих и специалистов можно объяснить тем, что работники каждой группы адаптированы к содержанию и характеру выполняемой ими деятельности. Сама по себе профессиональная деятельность, ее содержание не вносят существенного вклада в структуру уровней профессиональной адаптации, и, кроме того, существуют общие закономерности протекания трудового процесса рабочих производства и специалистов, которые могут быть обусловлены особенностями организационной культуры, разделяемыми ценностями и стандартами выполнения работы.

Уровень социально-психологической профессиональной адаптации у рабочих и специалистов

Несмотря на то, что и рабочие, и специалисты работают на одном предприятии, их профессиональное взаимодействие предполагает свою специфику: подчинение разным отделам и разным руководителям; различное социальное окружение, взаимодействие; условия работы, содержание деятельности.

При анализе результатов оценки социально-психологического уровня профессиональной адаптации были обнаружены значимые различия между группой технического персонала (рабочих) и специалистами по шкале «Удовлетворенность условиями труда» ($U=319,5$; $p \leq 0,01$). Средние показатели по этой шкале у технического персонала значимо ниже (4,5 балла), чем у специалистов (5,9 балла).

Это можно объяснить разными физическими условиями труда, в которых функционируют эти группы работников. Условия труда рабочих

производства, по-видимому, менее благоприятны по сравнению с условиями, в которых работают специалисты (работа в офисе). Это и обуславливает разницу в удовлетворенности данным внешним фактором профессиональной деятельности.

Таким образом, различия в профессиональной адаптации в группах технического персонала и специалистов обнаружались только на социально-психологическом и психофизиологическом уровнях.

Было установлено, что при достаточно низких показателях дезадаптации на психофизиологическом уровне, испытуемые высоко оценили себя по социально-психологическим и собственно профессиональным показателям адаптации.

Для анализа данных об особенностях профессиональной адаптации технического персонала и специалистов использовался корреляционный анализ, позволивший выявить ряд значимых взаимосвязей между показателями профессиональной адаптации работников авиапредприятия. Так, было установлено, что общий уровень социально-психологической адаптации имеет обратную взаимосвязь с показателями дезадаптации на психофизиологическом уровне ($R=-0,389$; $p\leq 0,01$); и прямую – с самооффективностью в профессиональной деятельности ($R=0,266$; $p\leq 0,05$) и с возрастом работников ($R=0,312$; $p\leq 0,01$). Кроме того, была обнаружена обратная взаимосвязь самооффективности в профессиональной деятельности с показателями дезадаптации психофизиологического уровня ($R=-0,346$; $p\leq 0,01$).

Также было установлено, что психофизиологический уровень в большей степени не соответствует норме в общей картине профессиональной адаптации работников организации.

Корреляционные взаимосвязи между показателями уровней адаптации, выявленные в исследовании, а также корреляции социально-психологического уровня с возрастом работников, могут свидетельствовать о

том, что социально-психологические модели поведения, которые приводят сотрудников к адаптации, приобретаются постепенно, с течением времени. У работников, по мере их взросления, происходит накопление как жизненного, так и профессионального опыта, позволяющего оптимизировать процесс взаимодействия с внешним миром, с окружающей средой, в том числе, и с профессиональной. Взаимосвязь показателей социально-психологического уровня адаптации с возрастом, позволяет говорить о том, что социально-психологические модели приспособительного поведения приобретаются в течение жизни и являются более гибкими по сравнению с другими аспектами адаптации. В то же время приспособление на психофизиологическом уровне происходит менее динамично и медленнее реагирует на «вызовы» окружающего мира, оно менее гибкое по своей природе. Что касается общего распределения уровней адаптации и их взаимосвязей, можно отметить, что полученное соотношение говорит о едином направлении развития процесса адаптации, где все аспекты этого процесса взаимосвязаны между собой.

Результаты данного исследования показали, что при низких значениях профессиональной дезадаптации на психофизиологическом уровне сотрудники оценивают себя высоко по социально-психологическим и профессиональным характеристикам. Показатели по проявлениям дезадаптации оцениваются работниками критически, что может быть источником для разработки практических рекомендаций по их оптимизации.

Таким образом, по результатам проведенного исследования, можно сделать ряд выводов.

- 1) Различия между техническим персоналом и специалистами по уровню общей активности говорит о том, что профессиональная деятельность специалистов отличается более разнообразной нагрузкой и большей степенью включенности их различных ресурсов в профессиональную деятельность;

- 2) Более низкая удовлетворенность трудом у рабочих производства обусловлена менее благоприятными условиями труда, по сравнению с условиями, в которых работают специалисты.
- 3) Отсутствие различий в психической профессиональной адаптации у рабочих и специалистов объясняется тем, что и технический персонал, и специалисты данного предприятия сходным образом адаптированы к содержанию и характеру выполняемой ими деятельности.
- 4) Наиболее социально-адаптированными являются люди более старшего возраста. Уровень социально-психологической адаптации повышается с течением времени, с приобретением социального опыта, тогда как уровни психофизиологической и психической профессиональной адаптации определяются, в большей степени, особенностями личности работника.
- 5) Полученное общее распределение уровней адаптации и их взаимосвязей говорит о едином направлении развития процесса адаптации, где все аспекты этого процесса взаимосвязаны между собой.

Заключение

Проведя анализ проблемного поля профессиональной адаптации удалось выделить ключевые точки ее изучения, среди которых можно выделить целостность и системность исследуемого феномена. Выявление в системе взаимодействующих между собой уровней – психофизиологического, социально-психологического и собственно профессионального – также подчеркивают трудоемкость диагностирования профессиональной адаптации.

В данном исследовании была проведена оценка всех трех уровней профессиональной адаптации у обеих групп сотрудников, а также проанализированы основные различия в уровнях профессиональной

адаптации между группами и корреляции уровней между собой, а также с некоторыми биосоциальными признаками. Результаты исследования показали, что уровни профессиональной адаптации являются взаимообусловленными и развиваются не параллельно и не независимо друг от друга, а во взаимосвязи.

Закладывая в модель только субъективные параметры профессиональной адаптации, которые проявляются в различных видах удовлетворенности, как интегральных субъективных критериях оценки эффективности, и, не делая акцента на объективных фактах, предоставленных из других источников, которые также могут свидетельствовать об эффективности профессиональной адаптации, мы полагаем, что дальнейшие исследования профессиональной адаптации должны быть выстроены с учетом внешних факторов, дополняющих получаемые сведения.

Проведенное исследование показало, что используя комплексную экспресс-диагностику профессиональной адаптации, можно выявить «белые пятна» в организации рабочего процесса в целом, и процесса адаптации отдельного работника в частности. Возможным следующим шагом, могло бы стать создание на основе полученных данных обновленной программы адаптации работников, которая позволит интегрировать усилия различных структур организации в создание всесторонне комфортных условий труда для личности работника.

Список использованных источников

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988. – 270 с.
2. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб., 1991. С.43-60.
3. Бодров В.А. Психологические механизмы адаптации человека // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы и перспективы / Отв. Ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 42-62.
4. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: Монография. Воронеж: «Научная книга», 2010. – 260 с.
5. Завьялова Е.К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (Профессионально-личностный аспект): Дисс. д. психол. н. СПб., 1998. – 294 с.
6. Иванова Н.Л. Диагностика самооэффективности [Электронный ресурс] URL:
http://www.elitarium.ru/2011/03/11/print:page,1,diagnostika_samojeffektivnosti.html
7. Карелина И.М. Профессиональная адаптация работников // Организационная психология 2-е изд., исп. и перераб. / Под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр»; Харьков, 2008. – 480с.
8. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
9. Чернышева О.Н. Адаптация человека к профессиональной предметной среде // Психология адаптации и социальная среда: современные

подходы, проблемы и перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая,
А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 458-
481.