

управленческой деятельности. Кн.2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.

2. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 262 с.
3. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. – М.: Владос, 1995. – 529 с.
4. Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып.3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики / Т.Лири. – М.: КЦ, 1990. – 48 с.

In the article it is offered theoretical model of professional competence of leader in the system educational – production activity, certainly by an experimental way elements of socially psychological and differential psychological jurisdiction.

**Key words:** leader of production enterprise, professional competence, socially psychological and differential psychological competence.

*Отримано: 25.12.2009*

**УДК 159.9**

*О.В. Савицька, Л.С. Подуфалова*

## **Соціально-психологічні чинники та показники професійної адаптації практичних психологів**

У статті проаналізовано проблему професійної адаптації, її соціально-психологічних чинників та висвітлено основні показники адаптованості.

**Ключові слова:** професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, фактори адаптації, показники адаптованості.

В статье проанализирована проблема профессиональной адаптации, социально-психологических факторов и определены основные показатели адаптированности.

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, факторы адаптации, показатели адаптированности.

Професійна діяльність як провідна для періоду зрілості відіграє визначальну роль у розвитку особистості. У психологічній та соціально-економічній науці вважається, що економічні, соціально-психологічні та моральні втрати пов'язані з неуспіхом трудової (виробничої) адаптації. Зважаючи на це і те, що постійно відбувається зміна змісту та засобів праці, професійна адаптація стає важливим кроком до підвищення загальної ефективності праці й розвитку особистості.

Професійна адаптація представників професій типу “людина-людина” вирізняється з-поміж інших тим, що в ній особливо тісно переплітається виробнича і соціально-психологічна адаптація через винятковість змісту та структури професійної діяльності. Характерною особливістю цих професій є висока інтенсивність міжособистісних контактів, емоційно-вольова напруженість як результат ситуацій невизначеності, які виникають у професійній діяльності тощо. Ці специфічні ознаки з усією повнотою виявляються у діяльності практичного психолога, висуваючи вимоги до його особистості, професійних знань, умінь і навичок. При повноті висвітлення у науковій психологічній літературі (хоча й не завжди однаково витлумаченого) проблем професійно важливих якостей практичного психолога, структури його особистості, специфіки професійної підготовки та професійної майстерності поза увагою дослідників залишилися питання професійної адаптації практичних психологів.

Зважаючи на важливість повної професійної адаптації та необхідність створення системи заходів з управління адаптаційними процесами і формування прийомів самоуправління адаптацією, нами у дослідженні ставилася **мета** виділити сукупність соціально-психологічних чинників, які визначатимуть специфіку первинної професійної адаптації практичних психологів.

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень, проведених у біологічних, медичних, психологічних, філологічних, технічних науках, дозволив встановити сутність, типологію, показники, критерії професійно-виробничої та соціально-психологічної адаптації; визначити чинники повноти та темпів адаптації тощо, а також розробити технологію управління процесами адаптації робітника та інженерно-технічного працівника на виробництві, педагога до роботи у школі, дитячому садку тощо [2; 11; 10].

Особливістю вивчення адаптації в психологічній науці є те, що на сьогоднішній день вражає різноманітність визначень цього поняття (описують його близько 46 дефініцій).

Адаптація визначається як діалектичний системний процес активного пристосування біосистеми до неадекватних умов середовища ціною додаткових енергетичних затрат, результатом чого є можливість біосистеми оптимально функціонувати; як процес входження індивіда в різноманітні соціальні ролі; як позитивний процес, який дозволяє суб'єкту виявляти активність та ефективно засвоювати соціальній досвід, що суттєво покращує діяльність; як етап соціалізації.

Все частіше адаптацію розглядають як складову професіоналізму, з одного боку, а з іншого – як передумову та умову процесу професіоналізації – входження індивіда в професію.

Незважаючи на всю різноманітність підходів до визначення процесу адаптації, головним у ньому, на думку Г.О.Балла, є “універсальний характер тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем” [1, с. 92]. Такої ж думки дотримується І.Калайков, а також визначає зміст процесу адаптації в найширшому тлумаченні, вказуючи, що це є “зміни, які приводять живу систему до зміцнення в ній антиентропійних процесів, до самовідновлення, стабілізації та прогресу <...> і здатність створювати в собі механізми і моделі для активного перетворення середовища, в якому вона перебуває” [6, с. 24-25]. Таке тлумачення адаптаційного процесу підтверджує активний процес перетворення не лише суб'єкта адаптації, але й адаптаційного середовища, яке викликає потребу у відповідних змінах.

При з'ясуванні специфіки, факторів та складових адаптації практичного психолога до роботи в закладах освіти нами було встановлено, що поняття “адаптація” більшістю психологів, тлумачиться як поєднання двох взаємодіючих процесів: професійно-виробничої та соціально-психологічної адаптації.

Соціальна адаптація детально вивчається як складова адаптації індивіда до професійної діяльності робітника, інженера на промисловому виробництві (Т.А.Кухарева, Т.Г.Філімонова, Л.Г.Почебут, А.А.Бородко, Е.В.Таранов та ін.), вчителя у міській і сільській школах (Н.О.Чайкіна, О.Г.Мороз, С.О.Ніколаєнко, С.М.Максимець та ін.), як аспект психологічної готовності до різноманітних видів діяльності (М.І.Дяченко, Л.А.Кандибович, Т.Г.Філімонова та ін.).

Загалом, поняття “соціальна адаптація”, з точки зору більшості психологів, тлумачиться “як процес пристосування особистості до існуючих суспільних відносин, норм, зразків, цінностей, традицій суспільства, в якому живе людина”; як етап соціалізації.

О.І.Зотова та І.К.Кряжева зазначають, що зміна умов життя і діяльності людини не вичерпуються простою адаптацією до них, а вимагають збагачення особистості, індивідуальності, тобто адаптивні процеси передбачають розвиток особистості, її становлення. Тобто процес адаптації розглядається з позиції забезпечення відповідності суспільно-регламентованої поведінки і діяльності людини внутрішній структурі її особистості (інтересам, ціннісним орієнтаціям, індивідуально-типологічним властивостям тощо) [4].

В розумінні Т.А.Кухаревої, адаптація особистості – найважливіший компонент її соціалізації, змістом якої є активна взаємодія і перебудова особистості та соціальної групи, які призводять до включення особистості в її діяльність, ґрунтуючись на її особистісних і ділових якостях [7].

В.І.Брудній, К.І.Бодрова та інші визнають, що соціальна адаптація – процес входження індивіда в систему офіційних, напівофіційних і неофіційних відносин в трудовому колективі [11].

Узагальнивши тлумачення соціальної адаптації в російськомовній літературі, А.А.Налчаджян дає таке її визначення. Соціальна адаптація – це результат (підсумок) процесу змін соціальних, соціально-психологічних, морально-психологічних, економічних, демографічних відносин між людьми, пристосування до соціального середовища [9]. При цьому виділяються такі специфічні її особливості:

- 1) активна участь свідомості;
- 2) вплив трудової діяльності людини на середовище;
- 3) активна зміна людиною результатів своєї соціальної адаптації відповідно до соціальних умов побуту.

Саме ці обов'язкові елементи адаптації: суспільна діяльність, перетворення дійсності та усвідомлення необхідності й доцільності змін суб'єкта діяльності та середовища індивідом дозволяє розмежовувати біологічну адаптацію людини до природних умов існування та соціальну адаптацію особистості до її соціального середовища.

Під професійно-виробничою адаптацією розуміють такі процеси, які забезпечують суб'єкту успішність діяльності в межах існуючих на підприємстві умов, вимог, норм без шкоди для здоров'я та особистих суспільно значимих прагнень. Процес професійно-виробничої адаптації не може відбуватися поза межами трудового колективу і визначається не лише оціночним ставленням людини до дійсності та емоційною спрямованістю особистості, але й значною мірою детермінується відповідністю мотиваційного ядра

змісту, цілям та умовам діяльності. Тому професійно-виробнича адаптація не може бути успішною без повної соціально-психологічної адаптації. Остання включає як складові такі різновиди: міжособистісну адаптацію та особистісну. Варто відзначити, що різні підструктури особистості (біологічні, психофізіологічні, соціально-психологічні) по-різному включені у ці типи адаптації і відповідно визначатимуть її тривалість, повноту та результативність.

Професійна адаптація, на думку О.І.Зотової та І.К.Кряжевої, це складний та внутрішньо суперечливий процес “вростання” працівника у різні структурні елементи виробничого середовища, для виконання ним певних функцій [5].

Процес професійної адаптації характеризується не лише пристосуванням, але й входженням в активну діяльність, яку передбачає професія. Успішність професійної адаптації, що досить часто визначається її повнотою, прямо впливає на результативність професійної діяльності, на формування мотивації до тривалого професійного зростання.

У багатьох наукових дослідженнях виявлено тісний зв’язок неповної або часткової адаптації працівників з потенційною або фактичною плінністю кадрів [3].

Не менш важливе й те, що повна адаптація є одним з визначальних факторів самореалізації працівників у професійній діяльності, механізмом їх професійної кар’єри [8].

Отже, на основі вищевикладеного вважатимемо, що пристосування молодого фахівця до професії, умов праці, завдань і змісту діяльності в умовах взаємодії з трудовим колективом складає сутність професійної адаптації.

Показником професійної адаптації, на переконання О.І.Зотової, є оволодіння сталими формами професійної діяльності, пристосованість до її умов, досягнення узгодженості групових та особистих цілей, забезпечення емоційної стабільності, досягнення належного рівня професійної успішності, активності, творчості, розкриття професійного потенціалу особистості [5].

Крім названих, показником професійної адаптації також вважають професійну майстерність, ціннісно-орієнтаційну єдність колективу та розвиток особистісно-професійної самосвідомості [8].

Таке різноманіття показників адаптованості зумовило їх поділ на дві групи: об’єктивні та суб’єктивні показники. До першої групи були віднесені: стаж роботи, продуктивність праці, темпи зростання кваліфікації, інтенсивність дружніх зв’язків в умовах діяльності, участь у культурно-громадському житті. До другої

групи належать: задоволеність працею, відчуття свого зростання та перспективи, потяг до трудової колективу, усвідомлення соціальної значущості своєї праці.

Різний ступінь адаптованості, на думку І.О.Зотової, може виявлятися у таких явищах:

- психологічна ідентифікація – внутрішнє прийняття молодим спеціалістом всіх норм і вимог установи, повне включення своїх можливостей у діяльність на робочому місці, підвищення власного професіоналізму та розвиток професійних особистісних якостей;
- пристосування до роботи – зовнішнє дотримання вимог (офіційних чи неофіційних) при внутрішньому неприйнятті частини з них, а також неповне включення своїх можливостей у процес праці, оволодіння навичками та вміннями за відсутності професійно-особистісного розвитку, що свідчить про неповну адаптацію;
- використання роботи (демонстративна адаптація) – повне внутрішнє неприйняття інтересів, задач, вимог організації, закладу або установи, неприйняття неформальних норм колективу при зовнішній демонстрації їх поваги, а також повне залучення своїх можливостей на споживацьке використання робочого місця для отримання прихованих вигод, які наносять шкоду трудовому колективу і призводять до професійної деформації особистості [5].

Процес професійної адаптації практичних психологів розпочинається з їх залучення до професійної діяльності під час навчально-виробничих практик у процесі професійної підготовки, як наслідок формуються основні елементи професійної готовності та адаптаційні навички. Тобто до початку самостійної професійної діяльності майбутні практичні психологи оволодівають достатньою сукупністю професійних знань, умінь і навичок, у них в основному формується система професійних цілей та відповідна ієрархія професійних мотивів.

У період професійної адаптації на робочому місці відбувається часткова зміна цілей, мотивації професійної діяльності, зміна соціальних і статусних ролей, а також відбувається освоєння нових способів та удосконалення набутих у процесі професійної підготовки.

Ми вважаємо, що процес професійної адаптації визначається сукупністю соціально-психологічних чинників:

- співвідношення ціннісних орієнтацій, установок, норм трудового колективу та адаптанта;

- рівень психологічного залучення новачка в діяльність та життя трудового колективу;
- специфіка управлінської діяльності керівника та соціально-психологічний клімат в трудовому колективі;
- забезпечення умов праці новачка.

Процес професійної адаптації протікає в умовах активної взаємодії працівника з організацією, в якій він працює. З одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодіючи з колегами та керівниками, прагне змінити поведінку відповідно до нової виробничої ситуації. Влаштувшись на роботу, фахівець дбає про отримання найзручніших умов праці, намагається вплинути на колег і керівників, щоб змінити їхнє ставлення до себе. Зазвичай адаптивна діяльність особистості не може прирівнюватися до адаптивного впливу всієї організації на новачка, який має за мету привести у відповідність до власної системи норм і цінностей, трудових традицій, моделей поведінки норми, цінності та поведінку новачка. В процесі адаптації працівник не просто пристосовується до умов професійного середовища, але й активно змінює їх, впливаючи на трудовий колектив та процес праці. В процесі цього взаємовпливу суттєву роль відіграє співвідношення цінностей, норм, які склалися у трудовому колективі, з цінностями та засвоєними нормами особистості, що розпочала професійну діяльність. Міра їх співпадання визначатиме рівень соціальної сумісності індивіда та колективу, що характеризуватиме успішність професійної адаптації.

Умовою адаптованості особистості Т.Н.Вершиніна вважає рівень психологічного залучення в професійну діяльність. Вона вказує, що професійна адаптація молодого фахівця має прямий зв'язок із взаємодією його з трудовим колективом [3]. Соціально-психологічну адаптованість особистості Т.Н.Вершиніна розглядає як стан психологічного залучення у діяльність, що супроводжується реалізацією внутрішньо особистісних можливостей в конкретних умовах життєдіяльності та оптимальним емоційним самопочуттям [3]. Крім того, соціально-психологічна адаптація визначається ступенем включення особистості у систему внутрішньо-групових відносин, вироблення зразків поведінки, які відображають систему цінностей, норм колективу, набуття, закріплення та розвитку умінь, навичок міжособистісного спілкування у колективі.

Соціально-психологічна адаптація включає взаємодію новачка з колективом, що виявляється у сфері суспільної активності через участь у громадській роботі та задоволення нею; у сфері міжособистісного спілкування через соціометричний статус



і задоволеність стосунками з колективом, задоволеність своєю роботою, адекватність взаємодії з колегами.

Суб'єктивно адаптація (як результат) переживається як відчуття свого професійного зростання, своїх професійно важливих якостей, як професійна самоактуалізація, прагнення до інтелектуального, морального та особистісного самовдосконалення. В умовах сприятливого соціально-психологічного клімату повна адаптація молодого спеціаліста відбувається частіше.

Для повної адаптації та уникнення явищ дезадаптації обов'язковою умовою є створення необхідних умов праці. В нашому випадку – це, принаймні, надання практичному психологу та психологічного кабінету його оснащення відповідно до існуючих нормативних документів.

Отже, виділені нами в ході теоретичного аналізу проблеми потребують емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників професійної адаптації. Зважаючи на те, що, працюючи в навчальних закладах, практичний психолог взаємодіє з учнями, їх батьками, колегами та керівництвом, які є безпосередніми об'єктами соціально-психологічної адаптації психолога-новачка, пропонується така схема вивчення стану системи “практичний психолог (адаптант) – соціально-психологічне та професійне середовище навчального закладу(адаптант)”:

– перший етап передбачає вивчення вхідних характеристик адаптанта і адаптента, тобто з'ясування істотних для практичного психолога (адаптанта) змістовних і формальних особливостей його професійної діяльності, особливостей професійної підготовки до неї, визначення рівня сформованості професійно важливих якостей особистості, рівня професійних знань, умінь та навичок. Крім того, з'ясовується специфіка діяльності та управління у навчальному закладі.

– другий етап передбачає фіксацію специфіки виконання адаптантом професійних завдань, їх варіативності, адекватності його поведінки, характеристик спілкування з педагогічним колективом, учнями, їх батьками, керівництвом, визначення динаміки його психічних станів, а також вивчення соціально-психологічних характеристик соціальних груп, з якими взаємодіє адаптант, визначення його впливу на систему норм, цінностей, структуру цих груп, виявлення способів розв'язання професійних задач, становлення яких відбувається завдяки адаптанту;

– третій етап передбачає вихідну характеристику адаптанта і адаптента, яка включає не лише їх статичні характеристики в конкретний момент часу, але й стан їх взаємодії.

Подальші дослідження професійної адаптації практичних психологів будуть спрямовані на вивчення ступеня впливу



виділених нами соціально-психологічних чинників на адаптованість психолога-новачка в процесі реалізації описаної схеми вивчення системи “адаптант-адаптент”.

### **Список використаних джерел**

1. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. — С.92-100.
2. Березин Ф.В. Психическая и психофизиологическая адаптация человека – М.: Знание, 1988. – 156 с.
3. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. – Новосибирск: Наука, 1986. – 123 с.
4. Зотова О.И., Кряжева И.К. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации личности // Методология и методы социальной психологии. – М.: Наука, 1977. – С.173-188.
5. Зотова О.И., Кряжева И.К. Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М.: Наука, 1979. – С.219-232.
6. Калайков И. Цивилизация и адаптация / Пер. с болг. – М.: Мир, 1984. – 240 с.
7. Кухарева Т.А. Адаптация молодых специалистов-инженеров: Автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.05 / ЛГУ. – Л., 1980. – 18 с.
8. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника. – К.: Знание, 1989. – 62 с.
9. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван, 1988. – 312 с.
10. Проблемы адаптации молодежи в трудовой коллектив: Методические рекомендации / Сост. Ю.П.Сурмин, В.И.Володарский. – К., 1988. – 16 с.
11. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / Сост. В.И.Брудный, К.И.Бодрова, Ю.Ф.Чуфаровский. – М.: Изд-во МГУ, 1976. – 216 с.

In the article is analyzed the problem of occupational adaptation, socio-psychological factors and the main indicators of adaptation.

**Key words:** occupational adaptation, socio-psychological adaptation, factors of adaptation, performance adaptation.

*Отримано: 12.01.2010*