

Губин Денис Станиславович

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Социальная психология образования

Роль адаптационного потенциала молодых сотрудников в их профессиональном развитии

Аннотация. В статье представлен теоретический анализ роли адаптационного потенциала молодых сотрудников в их становлении в качестве профессионалов. Рассмотрены факторы, связанные непосредственно с уровнем развития адаптационного потенциала молодых сотрудников, от которых зависит успешность их профессиональной адаптации.

Ключевые слова: адаптация, адаптационный потенциал, молодые сотрудники, профессиональное развитие.

Термины «адаптивный потенциал» и «адаптационный потенциал» используется в междисциплинарном пространстве разных наук (психологии, социологии, физиологии и др.). До сих пор нет единства в понимании соотношения данных понятий между собой. Диапазон расхождений во мнениях об их феноменологической сущности достаточно широк, но неразрывно связывается с адаптацией личности. Каждое определение адаптивного и адаптационного потенциалов включает в себя выделение его различных признаков, что осложняет понимание сущности этого явления.

© Понятие «адаптивный потенциал» введено Гансом Селье, который рассматривал данное явление через адаптационную энергию – наследственно определенный ограниченный запас жизнеспособности живого существа. Он постулировал существование двух видов взаимообуславливающих энергий адаптивного потенциала. Поверхностная энергия, которая расходуется под воздействием среды и дополняется из резервов «глубокой» энергии, но

израсходование последней невозвратимо. Когда адаптивный потенциал заметно уменьшается, возникают «болезни адаптации», старость и смерть [5].

В трактовке Ганса Селье адаптивный потенциал предстает как неумолимый закон цикличности биологических явлений, зависящий преимущественно от периодического накопления и расходования химических веществ в процессе нормальной жизнедеятельности.

С позиции только биологической адаптации такой подход является абсолютно верным, но, на наш взгляд, недостаточен и требует уточнения, когда речь идет о социально-психологической адаптации личности, так как личность является «продуктом» социальной среды, в которой она непосредственно развивается и существует, адаптируясь к ней. В связи с этим возникает вопрос: что позволяет личности адаптироваться в социальной среде? В этом случае мы имеем право говорить об адаптационном потенциале, представляющем собой психологическую характеристику личности, раскрывающуюся в процессе приспособления к профессиональной деятельности, общественным отношениям, кризисам и стрессам, обусловленным социальными депривациями [3].

Стоит отметить, что современные реалии научных исследований дают нам два вектора рассмотрения механизма адаптации личности через адаптационный и адаптивный потенциал. В настоящее время можно констатировать, что направление содержания данных феноменов трансформируется через:

- наличие и проявление адаптивных способностей для создания и реализации новых программ, образцов поведения и мышления в изменяющихся условиях жизнедеятельности для вхождения индивидов в различные социальные роли;
- наличие переформированных средств адаптации, которые развиваются и используются в процессах адаптации;

- устойчивость и границы возможностей личности адаптироваться к внешним воздействиям, а также потенциал к некоторому диапазону ответных адаптивных реакций;

- совокупность индивидуально-психологических особенностей, определяющих границу эффективности адаптации;

- возрастно-психологические особенности, при этом реализация имеющихся возможностей зависит от индивидуализации личности.

В тоже время, исходя из имеющихся подходов к адаптационному и адаптивному потенциалу, можно сделать вывод, что уровень, на котором рассматриваются данные понятия, не является достаточным основанием для разграничения их содержания. В подходах, рассматривающих эту проблему, легко обнаруживается логическая и семантическая преемственность содержания этих понятий.

Следует отметить, что понятие адаптационного потенциала мы соотносим со способностью к вариативному поведению личности в зависимости от реального или прогнозируемого изменения обстановки и требований внешней среды. В этой связи адаптационный потенциал личности предполагает наличие в его составе таких адаптивных стратегий и адаптивных моделей, которые бы обеспечивали требуемую целесообразную изменчивость и пластичность взаимодействия индивида и социальной среды.

При этом можно выделить следующие частные функции адаптационного потенциала, которыми выступают:

во-первых, регуляционная функция. Регуляция взаимодействия личности и среды. Сознание личности, с одной стороны, отражает воздействия внешних параметров, а с другой стороны, адаптационный потенциал регулирует этот процесс, составляя внутреннее содержание взаимодействия (гештальт, адаптивная стратегия, адаптивная модель), характерного для адаптированности в данных конкретных условиях;

во-вторых, функция интеграции (объединения). Адаптационный потенциал – это совокупность взаимосвязанных адаптивных моделей и

стратегий, направленных на достижение основной цели адаптации – адаптированности личности в процессе взаимодействия с внешней (социальной) средой и в своей взаимообусловленности составляющих основу личности;

в-третьих, функция координации, позволяющая согласовывать параметры внешней среды и применяемые адаптивные стратегии или имеющиеся адаптивные модели для них;

в-четвертых, коррекционная функция, побуждающая личность к изменению в процессе взаимодействия со средой и изменения внешней среды в процессе ее взаимодействия с личностью;

в-пятых, функция развития, проявляющаяся в процессе взаимодействия с внешней средой посредством формирования новых адаптивных моделей или корректировке имеющихся, которые трансформируют личность (т.е. ее взгляды и убеждения приводят к переоценке ценностей и перестройке целей и мотивов деятельности), что в свою очередь ведет к ее саморазвитию.

В ходе профессионального развития молодые сотрудники, как правило, проходят через ряд стадий, актуализирующих их адаптационный потенциал [4]:

1) Ознакомление. Первичное вхождение нового работника в систему профессиональных отношений в организации или на предприятии, его инструктаж по вопросам охраны труда, технике безопасности, распорядку дня и т. п.

2) Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая интериоризацией новой системы ценностей, свойственной для профессионального сообщества или трудового коллектива.

3) Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.

4) Идентификация. отождествление личных целей с целями организации.

Успешность профессиональной адаптации молодых сотрудников зависит от ряда факторов, связанных непосредственно с уровнем развития их адаптационного потенциала [2]:

- быстроты приобретения и повышение квалификационного разряда;
- степени взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем;
- стабильности количественных показателей труда;
- систематического выполнения норм профессиональной деятельности;
- продуктивности деятельности (высокая производительность при оптимальных нервно-психических затратах);
- отсутствия нарушений трудовой дисциплины;
- удовлетворенности работой в целом и выбранной профессией;
- адекватной оценки своих профессиональных способностей и умений;
- стремления к совершенствованию, повышению квалификации.

Можно выделить следующие психологические особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников, которые приводят к возникновению сложностей:

- 1) отсутствие психологической готовности к воздействию стрессоров, характерных для профессиональной деятельности;
- 2) завышенные ценностные ожидания по отношению к своему месту в организации и в профессиональном сообществе;
- 3) слабо развитые коммуникационные навыки в рамках профессионального общения;
- 4) наличие социальных и профессиональных страхов;
- 5) отсутствие навыков конструктивного разрешения профессиональных конфликтов и склонность к тяжелым эмоциональным состояниям, связанным с ними [6].

В связи с вышесказанным необходимо проводить постоянную работу, направленную на мониторинг текущего психологического состояния молодых сотрудников, принятых на работу, реализовывать соответствующие организационные меры [1].

Таким образом, личностный адаптационный потенциал представляет собой интегрирующую характеристику психического здоровья, где психическая

адаптивность выступает в виде интегрального свойства личности как целостной системы через совокупность внутренних факторов. Развитие личностного адаптационного потенциала (или жизнестойкости) является неотъемлемым условием для предупреждения эмоционального выгорания профессионала.

Литература

1. Дайнека А.В. Управление персоналом: Учебник. М.: Дашков и К, 2016.
2. Герш М.В. Адаптация персонала: из новичка – в грамотного специалиста // Руководитель автономного учреждения. 2017. № 8.
3. Кравченко А.И. Психология и педагогика: Учебник. М.: Проспект, 2016.
4. Кравец М.А. Профессиональная адаптация молодого специалиста на предприятии // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 12 (52).
5. Маклаков А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2016.
6. Черкасов Д.О., Лымарева О.А. Профессиональная адаптация молодого специалиста // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 11-3 (57).

© Бюллетень магистранта 2020 год № 1