

**УДК 159.91**

*Сергієнко Н.П., доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ*

*Яницька К.І., магістр соціально-психологічного факультету НУЦЗУ*

### **Вплив професійних криз на адаптаційні процеси працівників МНС.**

В статті розглядається сучасне уявлення про адаптацію, звертається увага на складність професійної адаптації. Також розглянуті питання впливу професійних криз на адаптаційні процеси становлення особистості.

Ключові слова: особистість, адаптація, професійна адаптація, професійні кризи.

The article deals with the modern idea of adaptation, attention is paid to the complexity of professional adaptation. Also raised questions about the effects of professional crisis in the adaptation processes of personality.

Key words: personality, adaptation, professional adaptation, professional crises.

**Актуальність.** Адаптація - це динамічний процес, завдяки якому рухливі системи живих організмів, незважаючи на мінливість умов, підтримують стійкість, необхідну для існування, розвитку й продовження роду. Саме механізм адаптації, вироблений у результаті тривалої еволюції, забезпечує можливість існування організму в постійно мінливих умовах середовища [2].

Сучасне уявлення про адаптацію базується на роботах І.П. Павлова, І.М. Сеченова, П.К. Анохіна, Г. Сельє та ін [4]. Не дивлячись на існування чисельних визначень поняття «адаптація», об'єктивно існує декілька форм виявлення цього феномену, які дозволяють стверджувати, що адаптація, з одного боку, - динамічне утворення, безпосередній процес пристосування до

умов оточуючого середовища, а з іншого, - властивість будь-якої живої системи, здатної до саморегуляції, яка опосередковує її стійкість до умов зовнішнього середовища (що передбачає наявність певного рівня розвитку адаптивних здібностей).

Дана властивість є і в людини, однак вона не просто живий організм, а перш за все біосоціальна система і елемент соціальної макросистеми. Тому при розгляданні проблем адаптації людини, на думку К.К. Платонова, прийнято виділяти три функціональні рівні: фізіологічний, психологічний і соціальний [3]; можна припустити, що здібність до адаптації є не тільки індивідуальною, але й особистісною властивістю.

Адаптація як динамічне утворення тісно пов'язане з функціональним станом організму [4], яке є характеристикою рівня функціональної системи організму в певний період часу, який відображає особливості процесу адаптації і гомеостазу.

А.Г. Маклаков вважає, що адаптаційні здібності індивіду багато в чому залежать від психологічних особливостей особистості, які визначають можливість адекватної регуляції функціонального стану організму в різноманітних умовах життя і діяльності. Чим значніші адаптивні здібності, тим вище вірогідність нормального функціонування організму і ефективної діяльності при збільшенні інтенсивності впливу психогенних факторів зовнішнього середовища[2].

Вивчати адаптацію першими почали біологи, які відзначали багатство ідеї адаптації з точки зору пізнання широкої дійсності. Так, І.П. Павлов писав, що вірно зрозуміла "ідея про пристосування чи доцільності являє собою невичерпне джерело для різних наукових гіпотез, служить постійною науковою темою, дає могутній поштовх для подальшого вивчення питань про сутність явищ життя"[4]. Якщо розвиток є стратегія життя, то адаптація - це тактика, яка дозволяє усьому живому, у тому числі людині, засвоювати зміни, в той же час самозберігатися, забезпечуючи тим самим можливість подальшого руху.

**Виклад основного матеріалу.** Адаптація - одне з найбільш широко використовуваних понять, зміст якого, на думку зарубіжних соціологів, спеціалістів в галузі словників з соціології, інтерпретується дуже широко. Однозначного визначення "адаптації" немає. Це пояснюється багатоваріантністю форм та механізмів адаптації [2].

Не дивлячись на велике різноманіття, загальним в усіх визначеннях адаптації можна виділити, як рахує Н. Н. Мельникова, наступні моменти [4]:

- 1) процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох об'єктів;
- 2) ця взаємодія розгортається в особливих умовах – умовах дисбалансу, неузгодженості між системами;
- 3) основною ціллю такої взаємодії є деяка координація між системами, ступінь і характер якої може варіювати в досить широких межах;
- 4) досягнення цілі передбачає визначення змін в взаємодіючих системах.

Поняття "адаптація" відображає загальну властивість живих організмів, живої матерії пристосовуватись до змін оточуючого середовища. Це стосується біологічної адаптації. Але існує не тільки біологічна адаптація, але інші види адаптації: соціальна, професійна, особистісна, соціально-психологічна тощо [2].

Адаптація до професійної діяльності, будучи багатовимірним і інтегральним процесом, істотно позначається як на ефективності діяльності окремих індивідів і робочих колективів, так і на стані здоров'я і тривалості активного періоду життя.

Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професії, її тонкощів, специфіки, необхідних навичок, прийомів, способів прийняття рішень для початку у стандартних ситуаціях. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру новачка для нього визначають найбільш прийнятну форму підготовки, наприклад, направляють на курси або прикріплюють наставника.

Складність професійної адаптації залежить від широти і різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища,

індивідуально-психологічних властивостей особистості. Професійну адаптацію визначають як багаторівневий, функціонально детермінований процес адаптації до праці з включеним у нього фізіологічних, індивідуально-психологічних, поведінкових і соціальних компонентів [3].

Професійна адаптація є процес становлення (відновлення) і підтримання динамічної рівноваги в системі «суб'єкт праці - професійне середовище». З точки зору роботодавця, професійна адаптація - система заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формування у нього відповідних соціальних і професійних якостей, установок і потреб до активної творчої праці, досягненню вищого рівня професіоналізму [3].

Зазвичай при професійній діяльності на людину впливає комплекс адаптогенних факторів, специфіка, інтенсивність і тривалість яких визначаються змістом професійної діяльності та умовами середовища, в яких ця діяльність здійснюється. Вплив цих адаптогенних факторів відбувається на різних рівнях системної відповіді організму людини: особистісному, психофізіологічному, морфофізіологічному, поведінковому і різною мірою викликає напруження сенсорного, енергетичного, операційного, ефекторного і активаційного блоків функціональної системи діяльності організму.

Стадія адаптації до професії настає після завершення професійної освіти, коли молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і принципово новий вид провідної діяльності. Етап первинної адаптації (входження в професійну діяльність) здійснюється за декількома напрямками:

Умови діяльності (робоче місце, фізичне середовище).

Професійні завдання.

Керівництво.

Соціальні фактори професійного середовища (формування ставлення до організації, колективу, встановлення міжособистісного контакту в робочій групі і ін)[3].

Не менш важливе значення, що впливає на професійну адаптацію є вікова криза. У психологічних теоріях категорія "вікової кризи" використовується в численних контекстах, відрізняється за своїм змістом і зв'язується з різними характеристиками психічного розвитку людини. Суть вікових криз полягає в зміні системи зв'язків людини з навколишньою дійсністю і його ставлення до неї, у зміні провідної діяльності. На відміну від криз невротичного або травматичного типу, вони відносяться до нормативних змін, необхідних для нормального поступального ходу психічного розвитку.

У період вікових криз різко змінюється емоційний фон, з'являються елементи депресивної симптоматики, вираженою тривожності, напруженістю, зниженням працездатності, дезадаптивністю і т. д. Все це є наслідком неузгодженості в системі самопрогнозування, рівня домагань особистості: людина не може забезпечувати продуктивне виконання індивідуальних програм. Реалізація цих програм починає вимагати величезних енергетичних зусиль.

Якщо розглядати вікові кризи з погляду змін, що наступають в поведінці людини, то всі вони характеризуються деякими загальними рисами. У критичні періоди діти стають неслухняними, капризними, дратівливими: часто вступають у конфлікт з оточуючими дорослими, особливо батьками та вихователями; у них виникає негативне ставлення до раніше виконуваних вимог, що доходить до впертості й негативізму.

За визначенням професійні кризи - це "нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови особистості, зміни вектора її професійного розвитку" [1]. Ці кризи відбуваються, як правило, без яскраво виражених змін професійної поведінки. Виокремлюють такі стадії професійного становлення:

1) оптація (14 - 18) - формування професійних намірів, переоцінка навчальної діяльності; від зіткнення бажаного майбутнього та реального відбувається криза учбово-фахової орієнтації;

2) професійна освіта (16 - 20) - криза ревізії та корекції професійного вибору(перебіг кризимлявий);

3) професійна адаптація (18 - 23) - після завершення навчання можлива невідповідність професійної дійсності очікуванням молодого фахівця, що призводить до кризи експектації (незадоволення усім; криза вирішується або адаптацією, або відходом);

4) первинна професіоналізація (після 3 - 5 років роботи) - потреба у подальшому професійному зростанні; криза виникає через брак перспектив, тобто це криза професійного зростання;

5) вторинна професіоналізація - діяльність набуває індивідуального характеру, спеціаліст стає професіоналом. Стабілізація всіх сторін професійного життя може сприяти професійній стагнації особистості, смиренності та професійній апатії. Особистість "переростає" свою професію, відбувається криза професійної кар'єри (ревізія "Я-концепції");

6) майстерність - творчий та інноваційний рівень виконання діяльності через потребу самореалізації у трудовій діяльності. Незадоволення собою призводить до кризи соціально-фахової самоактуалізації (криза можлива тільки у тих, хто піднімається до рівня майстерності);

7) відхід з професійного життя - криза втрати професії, звуження соціально-фахового поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Помічено, що гострота кризи залежить від характеру трудової діяльності [1].

Дослідження показали, що найчастіше люди переживають своє життя саме як професійну кризу на 1-ій стадії (вибір) і на 5-ій (або скоритися, або здійснити наднормативний вибір - так званий "професійний подвиг") [1]. А оскільки безкризове існування призводить до професійної стагнації, то виходить, що саме кризи стимулюють розвиток (до речі, досі кризам приписували лише негативний сенс).

Криза професійного становлення завжди пов'язана з професійною адаптацією, успішність якої визначають як внутрішні умови (внутрішній психологічний світ особистості), так і соціальні обставини (зовнішнє середовище).

На нашу думку, саме мотиваційні механізми значною мірою визначають результативність адаптації молоді людини до змін умов її діяльності на

початкових етапах професійного становлення. Їх сутність полягає у якісній зміні системи „індивід як суб'єкт діяльності – професійне середовище”.

Основною причиною настання кризи на етапі професійної адаптації вважають розбіжність реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями. Невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає кризи професійних експектацій, переживання яких виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами праці та зарплатою. Можливі два варіанти розв'язання кризи:

*Конструктивний:* активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та придбання досвіду роботи.

*Деструктивний:* звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

Статистика свідчить, що найбільша кількість прийнятих на роботу звільняються у перші три місяці. Основні причини - розбіжність очікувань і дійсності, а також складності адаптаційного процесу. Працівникові потрібна адекватна оцінка праці у формі зарплати і премій; соціальна захищеність (оплачувані відпустки, лікарняні листи і так далі); гарантії зростання та розвитку; обумовлена ділянка роботи з певними правами та обов'язками; комфортні умови праці; творча взаємодія з іншими співробітниками [1].

Ієрархія очікувань залежить від індивідуальних особливостей особистості, конкретної ситуації. У свою чергу, підприємство очікує від нового прийнятого кваліфікованої роботи, прояву особистих і ділових якостей, що відповідають цілям організації; ефективної взаємодії з колективом для вирішення виробничих завдань; точного виконання вказівок керівництва; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку; прийняття відповідальності за свої вчинки.

Із всього вище сказаного можна зробити **висновок**, що адаптація – це динамічний процес, завдяки якому рухливі системи живих організмів, незважаючи на мінливість умов, підтримують стійкість, необхідну для існування, розвитку й продовження роду. Саме механізм адаптації,

вироблений у результаті тривалої еволюції, забезпечує можливість існування організму в постійно мінливих умовах середовища.

Професійна адаптація є процес становлення (відновлення) і підтримання динамічної рівноваги в системі «суб'єкт праці - професійне середовище». При професійній діяльності на людину впливає комплекс адаптогенних факторів, специфіка, інтенсивність і тривалість яких визначаються змістом професійної діяльності та умовами середовища, в яких ця діяльність здійснюється.

Не менш важливе значення, що впливає на професійну адаптацію є вікова криза. У період вікових криз різко змінюється емоційний фон, з'являються елементи депресивної симптоматики, вираженою тривожності, напруженістю, зниженням працездатності, дезадаптивністю і т. д. Все це є наслідком неузгодженості в системі самопрогнозування, рівня домагань особистості: людина не може забезпечувати продуктивне виконання індивідуальних програм.

### **Список літератури**

1. Доній В.М. Психологія життєвих криз особистості. \_ Київ
2. Началджан А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Ереван: А Н АмССР, 1988 г., 342 с.
3. Панченко Л.Л. Адаптации к профессиональной деятельности
4. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме: Пер. с англ. – М.: Медицина, 1960. – 254 с.