

*ожидаящими встречи. Чтобы понять ценность одной минуты, поговорите с тем, кто опоздал на поезд. Чтобы понять ценность одной секунды, поговорите с тем, кто только что едва не попал в автомобильную аварию. Чтобы понять ценность одной миллисекунды, поговорите со спортсменом, завоевавшим серебряную медаль на Олимпийских играх»... (Из притчи о ценности времени) [4].*

### **Библиографический список**

1. Глухих Н. В., Пудовикова М. А., Станкевичус И. С. Эффективное использование учебного времени студентами. – URL : <http://www.myshared.ru/slide/647504/> (дата обращения: 09.11.2014).
2. Лукашенко М. Тайм-менеджмент для детей. Книга для продвинутых родителей. – М. : Изд-во «Альпина Паблишер», 2012.
3. Меркулова Т. В., Беглова Т. В. Тайм-менеджмент для детей, или Как научить школьников организовывать своё время. – М. : Изд-во «Первое сентября», 2011 г. – 40 с.
4. Притчи, рассказы. – URL : [http://www.fondihlas.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7466:2013-08-21-20-34-48&catid=41:2010-03-24-06-27-31&Itemid=245](http://www.fondihlas.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7466:2013-08-21-20-34-48&catid=41:2010-03-24-06-27-31&Itemid=245) (дата обращения: 09.11.2014).

---

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕЖИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**О. Н. Чернова**      *Кандидат психологических наук, доцент,*  
**Е. С. Мордас**      *кандидат психологических наук, доцент,*  
**Э. Н. Рзаева**      *кандидат психологических наук, доцент*  
*Московский гуманитарный институт им.*  
*Е. Р. Дашковой,*  
*г. Москва, Россия*

---

**Summary.** The aim of this study was to identify the psychological characteristics of the subject of professional activity in the period of adaptation to the professional activities, describe the internal, psychological problems of this process.

**Keywords:** professional activity; adaptation to the professional activities.

---

Проблема профессионального становления личности нашла своё отражение в исследованиях представителей зарубежной и отечественной психологии. Данная проблематика тесно связана и с психологи-

ей труда и с организационной психологией, а также с менеджментом. Однако проблемы, связанные с периодом адаптации к профессиональной деятельности, ещё недостаточно изучены. В отечественной науке и практике проблема профессиональной адаптации широко и подробно рассматривается с точки зрения конкретных организационных условий и технологий управления персоналом для адаптации сотрудника. А вот в экспериментальной психологии не исследованы личностные детерминанты, обуславливающие успешную или неуспешную адаптацию к профессии, не описаны и не изучены внутренние и внешние детерминанты адаптации профессионала к профессиональной деятельности. Таким образом, проблема профессиональной адаптации является актуальной как с научной, так и с практической точки зрения. Целью настоящего исследования было выявить психологические особенности субъекта профессиональной деятельности в период адаптации к профессиональной деятельности, описать внутреннюю, психологическую проблематику данного процесса. Мы предположили, что:

1) период адаптации к профессии характеризуется формированием у субъекта профессиональной деятельности специфических свойств личности и эмоциональных состояний;

2) в зависимости от пола, возраста и особенностей личности процесс адаптации переживается по-разному;

3) существует психологическое своеобразие переживания периода адаптации у людей разного возраста и пола.

Испытуемыми были выпускники и студенты московских ВУЗов в период адаптации к профессиональной деятельности в количестве 50 человек.

Под профессиональной адаптацией понимается постепенное вхождение молодого человека в условия профессионального труда, период качественных изменений его личности, связанных с превращением его в кадрового квалифицированного сотрудника, включая элементы биологической адаптации как приспособления организма к производственной среде и режиму труда. В целом это является основным видом социальной адаптации.

Процесс адаптации начинается со времени вступления в трудовую деятельность и продолжается на протяжении всей жизни. Выделяют профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптацию.

Профессиональная адаптация – это освоение как приобретение необходимых навыков, приёмов, способов принятия решений.

Психофизиологическая адаптация включает в себя приспособление работника к санитарно-гигиеническим условиям (температура, влажность и т. д.), режиму работы, содержанию и характеру труда (индивидуальный – коллективный, ручной – автоматизированный).

Социально-психологическая адаптация включает привыкание работника к коллективу, его нормам, руководству и коллегам. Этот вид адаптации может быть связан с немалыми трудностями, к каковым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний. Соответствие или гармония между индивидуумом и его рабочим окружением будет приводить к удовлетворённости и удовлетворительности и, как следствие, к определённому уровню постоянства или трудовой стабильности. Удовлетворённость и удовлетворительность являются комплементарными результатами адаптации к профессии. Таким образом, в адаптацию к работе вносят вклад индивидуальные факторы и факторы среды.

В процессе адаптации работник проходит стадии ознакомления, приспособления, ассимиляции и идентификации.

Продолжительность стадии ознакомления составляет один месяц. За этот период можно продемонстрировать свои возможности. На стадии приспособления происходит постепенное привыкание, усвоение стереотипов. Продолжительность – до одного года. В течение этого периода достигается совместимость с коллегами. Стадия ассимиляции предусматривает полное приспособление к среде. Происходит постепенная интеграция работников в организацию. На стадии идентификации работник отождествляет личные цели с целями коллектива. По степени идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные. Ядро любого коллектива, это кадровые квалифицированные работники. По уровню различают первичную и вторичную адаптацию.

Первичная адаптация – приспособление молодых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности.

Вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности. Они, как правило, меняют объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителей. Процесс адаптации можно считать завершённым лишь в том случае, если производственным успехам молодого специалиста сопутствуют хорошие отношения в производственном коллективе. Критерием оценки такой адаптации служит чувство удовлетворённости рабо-

той, отсутствие профессионального стресса, стабильность, активность, инициативность сотрудника. Если адаптация проходит успешно, то достигается стабилизация коллектива, означающая, что работник нашёл своё место в нём и стал его органической частью.

Именно поэтому для решения обозначенной научной проблемы были исследованы следующие параметры личности:

– уровень самочувствия, активности и настроения личности на данный момент;

– уровень субъективного контроля как качества, характеризующего склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам либо собственным способностям и усилиям;

– уровень и специфику акцентуации характера определяют развитие, процессы адаптации, психическое здоровье;

– сила и частота профессионального стресса.

В исследовании были использованы методы: тест-опросник САН, УСК, тест Шмишека-Леонгарда и Шкала профессионального стресса Спилбергера-Радюка.

Анализ средних значений переменных, позволил сформулировать следующие выводы:

1. Начало трудовой деятельности после окончания вуза можно охарактеризовать как период переживания профессионального кризиса, кризиса адаптации.

2. Кризис адаптации сопровождается широким спектром когнитивных и эмоциональных переживаний, стрессового типа.

3. Длительность, спектр переживаемых состояний и их влияние на формирование профессиональных деформаций зависит от внутренней стабильности, интернальности и устойчивости.

По результатам эмпирического исследования мы выявили, что у большей части испытуемых акцентуирован гипертимный тип характера. Люди с таким типом характера чаще находятся в благоприятном состоянии. Им проще переживать кризисы, связанные с профессиональной деятельностью. Человек с низким субъективным контролем (склонный считать свои успехи и неудачи следствием обстоятельств) эмоционально неустойчив, малообщителен, у него слабый самоконтроль и высокая напряжённость. Человек с высоким показателем субъективного контроля обладает эмоциональной стабильностью, упорством, решительностью, общительностью, высоким самоконтролем и сдержанностью. Субъективный контроль над позитивными событиями (достижения, успехи) в

большей степени коррелируют с силой «Эго», самоконтроля, социальной экстраверсией, чем субъективный контроль над негативными событиями (неприятности, неудачи). Однако люди, не ощущающие ответственности за неудачи, чаще оказываются более практичными, чем люди с сильным контролем в этой области, что нехарактерно для субъективного контроля над позитивными событиями. Исследование самооценок людей с разными типами субъективного контроля показало, что люди с низкой общей интернальностью характеризуют себя как эгоистичные, зависимые, нерешительные, несправедливые, суетливые, враждебные, неуверенные, неискренние, несамостоятельные.

### **Библиографический список**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М. : Фонд «Мир», 2005. – 330 с.
2. Зонненфельд Дж., Вард Э., Зонненфельд Д. Возвращение в бизнес. – М : Изд-во «Вершина», 2008 г.
3. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Ярославль : Канцлер, 2008. – 402 с.
4. Сурат Л. И. Чернова О. Н. Взаимосвязь управленческих умений и стиля руководства менеджеров российских компаний // Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 12.