

профессиональные задачи для гностических, преобразующих и изыскательных специальностей. Решение этих задач позволяет: 1) для гностических специальностей — распознать, различить, определить, оценить, разобраться, проверить; 2) для преобразующих — обработать, упорядочить, организовать, воздействовать, обслужить; 3) для изыскательных — изобрести, придумать, найти новый результат, образец, вариант [7].

Орудиями труда Е. А. Климов предлагает считать не только обработочные инструменты, но и любые средства, усиливающие способности человека в части распознавания особенностей объекта труда и воздействия на него [8].

**Заключение.** Профессиональная пригодность в основном определяется совокупностью индивидуальных особенностей индивида, которые влияют на успешность освоения какой-либо трудовой деятельностью и эффективность её выполнения. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная пригодность является категорией, которая отражает особенности взаимосвязи, взаимозависимости между индивидуальными характеристиками человека (состояния, степени их развития) и особенностями объекта деятельности (учебной, трудовой), её содержания, средств, условий и организации. Эта категория обуславливает характер связи между профессионально значимыми качествами индивида для конкретной деятельности и теми её особенностями, которые определяют и влияют на успешность выполнения трудовых задач и в связи с этим выступают в форме профессиональных требований к субъекту труда.

#### Список цитируемых источников

1. Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности / А. Т. Ростунов. — Минск : НИО, 1998. — 193 с.
2. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. — М. : Наука, 1977.
3. Ананьев, Б. Г. Комплексное изучение человека и психологическая диагностика / Б. Г. Ананьев // Вопр. психологии. — 1968. — № 6. — С. 21.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. — М. : ПЕР СЭ, 2011 — 511 с.
5. Григорьева, Н. Н. Психофизиология профессиональной деятельности : учеб. курс / Н. Н. Григорьева. — М. : МИЭМП, 2012. — 125 с.
6. Гуревич, К. М. Психологическая диагностика. Диагностика профессиональной пригодности : учеб. пособие. / К. М. Гуревич, Е. М. Борисова. — М. : УРАО, 2000. — 304 с.
7. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. — М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996.
8. Климов, Е. А. Основы психологии / Е. А. Климов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 462 с.

УДК 378.012

**Р. В. Стогначѐв**

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»,  
Минск, Республика Беларусь*

## ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Введение.** В настоящее время актуальной проблемой подготовки молодых специалистов-выпускников вузов является их профессиональная адаптация и социализация, формирование их профессиональной компетентности и готовности к профессиональной деятельности в современных условиях. В процессе подготовки молодых специалистов должны быть получены не только всесторонние знания, но и навыки и привычки, которые позволили бы выпускникам быть вовлечёнными в профессиональную деятельность и её успешную реализацию.

**Основная часть.** Процесс адаптации человека к профессиональной среде вызывает такие вопросы, как: «Должен ли человек воспринимать как должное рабочую среду и приспособливаться к ней или же требовать изменений и для самой среды?»; «Каковы способы и средства воздействия на человека и его среду, и каковы критерии, учитывающие требования работника?» и т. д. Поэтому необходимо различать активную адаптацию, когда индивид пытается воздействовать на окружающую среду с целью её изменения, и пассивную, когда он не стремится к такому влиянию и изменению.

Значительное место в процессе адаптации занимают усилия специалиста, его готовность к самосовершенствованию. Проблемы и противоречия адаптации выпускников к профессиональной деятельности находят своё отражение в том типе адаптации, который они демонстрируют на рабочем месте.

Результаты исследования показывают, что только половина студентов демонстрировала прогрессивную или нормальную адаптацию, которая характеризуется быстрым или нормальным течением адаптационного процесса и его положительным исходом, отсутствием резких различий между требованиями к ожидаемой профессиональной деятельности и возможностями молодых специалистов. Остальные либо испытывают большие трудности в адаптации (трудности адаптации), либо не могут адаптироваться к условиям профессиональной деятельности (дезадаптация). Такая ситуация свидетельствует о том, что процесс обучения в вузе был

недостаточно ориентирован на профессиональную адаптацию будущих специалистов к современным требованиям рынка труда и производства, а также не учитывались профессиональные компетенции специалиста.

Анализ проблем адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда, по оценкам работодателей учитываются следующие характеристики: высокие ожидания от заработной платы или отсутствие профессионального опыта, на это указали 62 % опрошенных работодателей. На третьем месте — проблема завышенной самооценки молодых специалистов (36 %) [1].

Другая группа проблем — это завышенные ожидания от карьерного роста, неумение работать в команде и отсутствие знаний и навыков у молодых специалистов из реальной практики (об этих проблемах сообщили 28 % специалистов).

Эксперты также выявили проблемы адаптации выпускников вузов. По их мнению, важнейшими проблемами в адаптации молодых специалистов является оторванность знаний и умений молодых специалистов от реальной практики, отсутствие или недостаточность профессионального опыта и неопределённость трудовых и профессиональных интересов.

Выходом из этой ситуации, на наш взгляд, является движение в двух направлениях. С одной стороны, организационная работа выпускников вуза по выходу на рынок труда. С другой стороны — осознание работодателем необходимости улучшения отношения к молодым и неопытным специалистам.

Это означает разработку программы адаптации и обучение корректировке квалификационных требований к трудоустройству с учётом конкретных личностных качеств и ожиданий от работы. В последнее время актуальной проблемой, рассматриваемой на страницах научных журналов и периодических изданий на практике, является проблема несоответствия вузовской подготовки молодых специалистов требованиям рынка. К проявлениям этой проблемы при выходе на рынок труда, прежде всего, относят снижение конкурентоспособности данной категории специалистов, а также высокую восприимчивость к профессиональным стрессам.

Остановимся подробнее на рассмотрении причин, оказывающих более или менее стрессовое воздействие на молодых специалистов-выпускников вузов при выходе на рынок труда. О несоответствии качества подготовки молодых специалистов рынку труда в вузах можно судить, в частности, по требованиям, предъявляемым к ним работодателями. Поэтому противоречивые взаимные ожидания выпускников и работодателей, требования к уровню подготовки в вузе, разный взгляд на причины возникновения проблем в трудоустройстве как у выпускников, так и у работодателей, приводят не только к расстройству адаптации, но и к формированию значительного стресса у молодых специалистов при выходе на рынок труда [2].

Таким образом, выпускник вуза является носителем свойств, которые могут быть полезны с точки зрения работодателя (в том числе личностные качества — его энергичность, энтузиазм, коммуникабельность, чувство долга, лёгкость усвоения новой профессиональной информации — желание опробовать различные способы обучения, отсутствие стереотипов в профессиональном подходе, тяга к «интересной» работе и стремление к профессиональному росту) и негативных факторов (отсутствие практического опыта, часто непонимание целей профессионального развития, завышенные ожидания от работы). Молодые специалисты ожидают от работодателей возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить необходимые знания и навыки, улучшить своё материальное положение. Работодатели, в свою очередь, хотят видеть в кандидатах понимание своих целей, умение работать в команде и владение необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих противоположных по сути требований и ожиданий является стрессовым фактором для молодых специалистов-выпускников вузов при выходе на рынок труда. Несоответствие критериев оценки конкурентоспособности молодых специалистов-выпускников впоследствии приводит к проблемам трудоустройства выпускников вузов, получивших диплом.

Рассмотрим роль вузов в подготовке выпускников к конкурентному рынку труда, призванному обеспечить начало работы с наименьшими затратами при минимальном стрессовом воздействии. В связи с этим мы видим такую деятельность вуза, которая может быть определена в следующих видах деятельности: совершенствование технологии обучения, маркетинговая деятельность вуза, психосоциальная и профессиональная адаптация выпускников.

*Совершенствование технологии в обучении* — основная единица учебно-воспитательного процесса, формирующая обязательный уровень объёма и качества знаний и умений, которыми должен обладать выпускник для получения соответствующей квалификации, и развивающая гибкую систему непрерывного профессионального образования. В этой области особо подчёркивают важность совершенствования практической подготовки специалистов.

*Маркетинговая деятельность* университета направлены на развитие партнёрских отношений с заинтересованными сторонами университета на рынке труда: предприятиями, организациями, органами государственной власти, общественными организациями, в целях развития социального партнёрства и обеспечения содействия профессиональной адаптации и практической подготовке студентов к реальным условиям производства, понимания и знания потребностей рынка труда и работодателей;

Мероприятия по *социально-психологической и профессиональной* адаптации выпускников направлены на содействие выпускнику в выявлении наиболее соответствующих его интересам и способностям сфер деятельности, в свете полученных университетом результатов важным элементом повышения качества подготовки выпускников вуза является совершенствование по следующим направлениям:

- помощь в организации профессиональной подготовки и практики трудоустройства;
- исследование спроса и предложения на рынке труда;

– взаимодействие со структурами служб занятости, органами государственной власти, организациями гражданского общества;

– организация семинаров и мастер-классов, направленных на навыки самопрезентации, написания резюме, профессионального портфолио.

В настоящее время в вузах создаются новые кафедры содействия трудоустройству студентов и выпускников, ассоциации и советы выпускников, отделы по связям с общественностью.

**Заключение.** Как показывает практика, выпускник, не нашедший работу по своей специальности, не сможет подать заявление в учебное заведение, так как уже окончил его. Реакцией на эту ситуацию является строительство новых структур дополнительного высшего образования, занимающихся подбором кадров для организации из числа аспирантов, их целевой подготовкой для удовлетворения требований работодателей и конкретной организации, поскольку каждая организация заинтересована получить специалиста с минимальным сроком адаптации к производственным условиям. Каждый вуз пытается всё качественнее адаптировать к профессиональной деятельности своих выпускников, посредством различных правок в методике и системе подачи информации в каждом конкретном вузе.

#### Список цитируемых источников

1. Технологии управления развитием персонала : учебник [Электронный ресурс] / Е. А. Белкова [и др.] ; под ред. А. В. Карпова, Н. В. Клюевой — М. : Проспект, 2016. — 408 с. — Режим доступа: <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785392195558.html> . — Дата доступа: 10.10.2020.

2. *Марасанов, Г. И.* Проблема совершенствования профессионализма субъектов психологической работы и пути её решения / Г. И. Марасанов // Акмеология. — 2012. — № 2 (42). — С. 31—37

УДК 37.015.3+159.923.2

**Л. А. Терских**

*Государственное учреждение Луганской Народной Республики  
«Луганская академия внутренних дел имени Э. А. Дидоренко», Луганск*

### **РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КРИТЕРИЕВ В ФОРМИРОВАНИИ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ИНВАРИАНТОВ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

**Введение.** В отличие от педагогики, акмеология изучает соотношение общего личностного развития человека с профессиональным, взаимосвязь этапов его социализации и профессионализации. Обширное предметное поле педагогической акмеологии, высокая значимость её как науки, дающей практически важные результаты, обуславливают её движение «как вширь, так и вглубь», То есть, самодвижение. Наибольшее внимание к термину «самодвижение» проявляет Н. В. Кузьмина: «Акмеология профессионального развития исследует закономерности самодвижения к вершинам профессиональной деятельности». Употребляют этот термин и другие акмеологи (А. А. Бодалёв, А. А. Деркач, Е. А. Абдульханова-Славская): «Личность выступает как субъект самодвижения и самореализации» [1].

**Основная часть.** В Образовательной программе подготовки студентов «Акме» в профессиональном развитии человека» А. А. Деркачём было выделено три объективных критерия:

1) мотивационный, который позволяет оценивать сформированность личностно-профессиональной позиции будущего специалиста и раскрывается через следующие показатели:

- осознание социальной значимости и гуманистической сущности профессии;
- ориентация на высокие профессиональные стандарты при принятии профессиональных решений;
- ценностное отношение к профессии как к пространству и способу творческой самореализации;

2) технологический, позволяющий оценивать сформированность готовности к профессиональной деятельности и раскрывается через:

- владение технологиями и алгоритмами решения профессиональных задач;
- высокий уровень сформированности акмеологических инвариантов профессионализма;
- высокий уровень специальной и коммуникативной компетентности;

3) аналитико-прогностический — позволяет оценивать сформированность готовности к непрерывному личностно-профессиональному самосовершенствованию и раскрывается через:

- высокий уровень рефлексивной компетентности;
- высокий уровень аутопсихологической компетентности;
- высокий уровень способности к целеполаганию [1. с. 16].