

5. Самоукина, Н. В. Методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е. А. Климова // Психология проф. деятельности / Н. В. Самоукина. — СПб. : Питер, 2004. — С. 152—154.

6. Фролова, С. В. Психологические особенности профессионального самоопределения старшеклассников : автореф. дис. ... канд. психол. наук / С. В. Фролова. — М., 2009. — 25 с.

УДК 378.012

Н. В. Сенько

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ И СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ЕЁ ФОРМИРОВАНИИ

Введение. А. Т. Ростунов занимался профессиональной пригодностью и системным подходом в её формировании. Определяющим признаком профессиональной пригодности человека являются его способности к выполнению какой-либо деятельности или нескольких деятельностей, к открытию и созданию новых ее типов. В качестве условий формирования профессиональной пригодности выделяются: соответствующая мотивация, структура качеств личности, сочетание сенсорных, мнемических, логических, эмоционально-волевых и других компонентов психики, своеобразно преломляющихся и развивающихся в конкретных видах деятельности человека. Процесс формирования профессиональной пригодности рассматривался А. Т. Ростуновым как система, включающая в свой состав четыре функционально взаимосвязанные подсистемы: профориентация, профотбор, профподготовка, профадаптация.

Основная часть. По мнению А. Т. Ростунова, люди отличаются друг от друга своими личностными качествами. Исходя из исследований А. Т. Ростунова «для формирования важных свойств личности специалиста, определяющих его профпригодность, необходим целый комплекс качеств личности: а) устойчивая направленность, мотив как выражение потребностей, желаний и интересов человека к своей профессии, подтверждающихся постоянным стремлением к самосовершенствованию; б) глубокие общетеоретические знания, навыки и умения; в) адекватный уровень развития профессионально важных для каждой профессии психических процессов...» [1, с. 20—23]. И среди этих качеств есть такие, которые являются профессионально ценными. Так, например, для военных специальностей важны внимательность и собранность, быстрая реакция и способность чётко действовать в экстремальных ситуациях; учитель должен обладать склонностью к работе с детьми и развитыми коммуникативными способностями; хирург должен быть решительным, аккуратным и точным. Таким образом, для каждой профессии можно составить список, где будут указаны профессионально ценные качества. Любая профессиональная деятельность выдвигает определённые условия, требования с точки зрения необходимого уровня пригодности к ней, что накладывает ряд ограничений на выбор той или иной профессии. Если требования, предъявляемые профессией к человеку, совпадают с его личными качествами и возможностями, то тогда говорят о профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность — результат длительного формирования его личности в семье, в коллективе учебного заведения, на предприятиях (учреждениях) и последующих должностях [1, с. 20].

Сущность категории профессиональной пригодности человека заключается в том, что она отражает: выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека; удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда; меру оценки способности и готовности к труду, эффективности, надёжности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда; одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, её самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде; развитие «Я-концепции», зарождение и становление образа «Я-профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала [1].

Современный взгляд на профессиональную пригодность заключается в том, что она формируется в трудовой деятельности, в ходе овладения профессией, а не дана человеку изначально, как некое врождённое качество. Для овладения профессиональным мастерством необходимы соответствующие способности, на основе которых формируются знания и навыки, а также склонность к работе, то есть положительная профессиональная мотивация. На каждом этапе профессии предъявляет определённые требования к мышлению, памяти, вниманию, моторике, другим психическим функциям и качествам личности. Под влиянием этих требований в ходе овладения профессией формируются профессионально важные качества, способности человека, которые и обеспечивают развитие необходимых навыков, знаний, умений, определяющих квалификацию, мастерство.

Разные профессии предъявляют различные требования к человеку: одни — к типологическим и психофизиологическим его особенностям, другие — к психическим процессам, третьи — к чертам личности. Таким образом, каждая профессия «адресует» требования к разным структурам личности человека. Так, про-

фессионально важными качествами врача являются высокая ответственность, отсутствие конфликтного поведения, терпимость, эмпатия, умение устанавливать контакт с пациентами, низкий уровень тревожности, собранность, умение сосредоточиться и принимать решения, быстро и адекватно ориентироваться в сложных ситуациях. Любой человек пригоден к какой-либо профессии, если он обладает профессионально важными качествами, которые являются залогом успешности в конкретной избранной профессии или типе профессий. Но определённые ограничения при выборе профессий все же существуют, и их надо учитывать. Особую роль здесь играют такие природные предпосылки, как здоровье и свойства нервной системы человека. Не зря человек, прежде чем устроиться на какую-нибудь определённую работу, должен пройти медицинское освидетельствование, чтобы выяснить, нет ли у него каких-либо медицинских противопоказаний, которые мешают ему эффективно осуществлять трудовую деятельность в выбранной профессии. Профпригодность человека нужно понимать как взаимное соответствие конкретного человека в конкретной области, применения его сил в конкретное время. Вопросы профпригодности всегда нужно рассматривать индивидуально.

К степеням профессиональной пригодности отечественные психологи относят следующие характеристики.

Непригодность. Об этой характеристике говорят при отклонениях в состоянии здоровья, не совместимых с работой. Это значит, что деятельность в данной области может ухудшить состояние здоровья человека. Однако противопоказания могут быть не только медицинскими, но и психологическими (те или иные стойкие личные качества, которые могут выступать помехой для получения определённой профессии). Кроме того, есть целая группа профессий, для которой необходимы специальные способности. Например, если у человека нет способностей к изобразительному искусству, он вряд ли станет хорошим художником, архитектором, скульптором [1].

Прямая профнепригодность видна невооруженным глазом — с такими примерами мы, к сожалению, сталкиваемся постоянно. Скрытая профнепригодность не так очевидна — специалист может удерживаться на требуемом профессиональном уровне ценой большого нервно-психического напряжения, компенсируя отсутствие одних необходимых качеств — другими. Степень напряжённости зависит от характера профессиональных функций, индивидуальных особенностей человека, мотивов его поведения, опыта, знаний, навыков и умений.

Пригодность. Характеризуется отсутствием противопоказаний к труду в той или иной области, однако она не означает явно выраженные склонности. Иначе говоря, противопоказаний нет, но и очевидные показания отсутствуют. «Можешь выбирать эту профессию, не исключено, что станешь хорошим специалистом» — примерно так можно охарактеризовать данную степень профессиональной пригодности [1].

Соответствие. Это понятие означает, что нет противопоказаний, и есть некоторые личные качества, соответствующие требованиям профессии. Например, есть выраженный интерес к определённым объектам труда (технике, природе, людям, искусству) или успешный опыт работы в данной области. При этом не исключено соответствие другим профессиям.

Призвание. Это высший уровень профессиональной пригодности. Он характеризуется наличием явных признаков соответствия человека требованиям выбранной профессии. Речь идёт о признаках, которыми человек выделяется среди своих сверстников и коллег, находящихся в равных условиях обучения и развития. Эта степень выявляется чаще всего в процессе работы. Не каждому дано найти свое призвание. И вовсе не потому, что одни умеют искать, а другие — нет. Творцов, профессионалов своего дела во все времена были единицы, и ценились они на весь золота. Если кому-то кажется, что этот уровень для него недоступен, не стоит опускать руки: во-первых, вы только в самом начале профессионального пути, во-вторых, вы ещё не знаете, на что способны, а в-третьих, выдающихся успехов эти люди добивались благодаря трудовой мотивации, то есть побуждению к действию. Следует отметить, что определение степени пригодности основывается на учёте ряда индивидуальных характеристик человека (психологических, образовательных, профессиональных, медицинских и др.), неудовлетворительное состояние каждой из которых может быть причиной недостаточной пригодности и противопоказанием для определённой профессиональной деятельности.

Профессиональное призвание — это не только абсолютное совпадение требований профессии и личностных, физиологических, интеллектуальных особенностей человека, но и ярко выраженный интерес к этому виду деятельности, граничащий с любовью.

Профпригодность определяет уровень требований профессии к исполнителям. Эти требования могут быть абсолютными и относительными. Отечественные психологи выделяют два типа профессиональной пригодности [2]:

– абсолютную (где требуются специальные способности и безупречное здоровье: здоровая нервная и психическая системы, хорошие зрение и слух, хорошая функция опорно-двигательного, вестибулярного аппарата и т. д.);

– относительную (овладение которыми доступно практически для любого здорового человека).

Абсолютная профпригодность характеризуется некоторыми природными особенностями, которые с трудом поддаются формированию. Эти особенности зависят, прежде всего, от особенностей нервной системы (основных свойств нервной системы, как сила и подвижность процессов возбуждения и торможения, их сбалансированность).

Относительная профпригодность включает качества, которые поддаются формированию при соответствующих условиях и желании (мотивации) человека.

В некоторых профессиях требования к профпригодности велики, если имеют место некоторые абсолютные противопоказания к профессии. Например, абсолютно противопоказана профессия пилота людям с повышенной утомляемостью в условиях монотонии. Противопоказаны профессии, требующие самообла-

дания, людям неуравновешенным, забывчивым. Для таких лиц не рекомендуются профессии водителя, спасателя, полицейского. Абсолютные противопоказания чаще присутствуют в тех профессиях, где могут возникнуть неожиданные ситуации, требующие срочных решений, связанных с ответственностью за жизнь и безопасность людей, за большие материальные ценности. Для определения соответствия людей требованиям подобных групп профессий используется профессиональный отбор. Большинство же видов профессионального труда может осуществляться при относительной профессиональной пригодности, то есть при менее жёстком перечне необходимых психологических качеств и свойств.

Следует выделить пять структурных компонентов пригодности человека к работе:

1. Гражданские качества (отношения к обществу, идейный, моральный облик человека). В некоторых профессиях недостаточная выраженность именно этих качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, врач, судья, следователь и т. д.).

2. Отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда (профессионально-трудовая направленность личности). Например, профессия такова, что требуется постоянная работа в одиночку, без внешнего контроля за исполнением. В данном случае такая черта характера, как добросовестность выступает в роли важного звена профпригодности. Недобросовестен — непригоден.

3. Дееспособность общая (физическая и умственная). Включает интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические характеристики: состояние здоровья, силу, выносливость и т. д.

4. Единичные, частные, специальные способности, то есть качества, необходимые в каких-либо определённых видах деятельности. Это свойства личности, которые помогают достигнуть высоких результатов в какой-либо определённой области деятельности. Например, глазомер необходим кройщику, а высокая обонятельная чувствительность — парфюмеру. Хорошо развитая речевая способность необходима преподавателю, а способность к общению — воспитателю. Если человек хорошо различает запахи и помнит их — это способности, необходимые химику, дегустатору, повару. Если человек способен удерживать в памяти много цифр, букв, слов или внешних признаков, может комбинировать их в уме — это способности, необходимые математику, программисту, конструктору.

Однако отдельные способности человека ещё не гарантируют успешного выполнения им сложной деятельности. Развитое у человека тонкое восприятие формы и цвета ещё не делает его художником. Отличный музыкальный слух сам по себе ещё не создаёт музыканта. Для успешного овладения любой деятельностью необходимо определённое сочетание отдельных, частных, специальных способностей, образующих единство.

5. Знания, умения, навыки, опыт. У человека не может быть полностью сформированной профессиональной пригодности до того, как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность. Навыки и знания формируются в процессе профессиональной деятельности на основании приобретенного опыта.

Профессиональная пригодность во многом зависит от отношения человека к труду вообще и, в особенности, к определённой профессии. Идеальная профпригодность достигается при совпадении трёх компонентов: «надо», то есть осознание общественной необходимости; «хочу», то есть желание и интересы человека; «могу», то есть наличие необходимых способностей к работе.

Профессиональная пригодность — не врожденное качество человека. Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определённых социально-экономических условиях [3].

Формирование профессиональной пригодности всегда является процессом индивидуальным. На формирование пригодности к профессии оказывает влияние большое число факторов, и определённый уровень развития способностей далеко не всегда является среди них главным. Профессиональное становление зависит от таких особенностей, как профессиональная мотивация, интерес к профессии, увлеченность ею, взаимоотношения в коллективе, первые достижения и их оценка [4; 5].

Системным подходом в изучении профессиональной деятельности занимался и Е.А. Климов. Основным этапом психологического изучения профессиональной деятельности является исследование системы «человек—профсреда», где компонентами профсреды, по мнению Е. А. Климова, выступают предмет и средства труда, профессиональные задачи, физическая и социальная среда [7].

Изучение профессиональной деятельности с позиций системного подхода, представляет собой одну из актуальных задач психологии труда. Оно предполагает: личностно-мотивационный анализ деятельности, раскрывающий её значимость для личности работника и выясняющий источники его трудовой активности; компонентно-целевой анализ, направленный на выяснение состава действий, цели и значения каждого действия в общей структуре деятельности; структурно-функциональный анализ, направленный на изучение принципов организации и механизмов взаимодействия отдельных действий в целостной структуре деятельности.

По определению Е. А. Климова, предмет труда — это система свойств и взаимоотношений вещей, явлений, процессов, которыми человек, работающий на определённом участке, должен мысленно или практически оперировать (распознавать, учитывать, упорядочивать, преобразовывать, сохранять или отыскивать их) [8]. Эти взаимосвязи могут принадлежать пяти основным типам предметов труда, которые определяют, по классификации Е. А. Климова, тип профессии: биологические специальности (природа, живые организмы); технологические (технические системы, материалы, энергия); социологические (люди, группы, коллективы); сигнономические (знаковые системы); эргономические (художественные образы или их элементы).

Вторым классификационным признаком профессий и специальностей, по Е. А. Климову, является цель труда, «результат, которого требует или ожидает от человека общество». Целью труда определяются

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