

УДК 316.77

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЛИЧНОСТНОЙ НЕВОСТРЕБОВАННОСТИ: ОТДЕЛЬНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**ШАКУРОВА Марина Викторовна,**доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и социальной педагогики,  
Воронежский государственный педагогический университет

**АННОТАЦИЯ.** В статье поднимается проблема концептуализации исследований и проектов профессиональной адаптации молодых специалистов с учетом изменений, происходящих как в профессиональной среде, так и в социокультурной среде в целом. В качестве аспектов концептуализации выделены и конкретизированы методологический, профессионально-личностный и управленческий.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** социальная адаптация, профессиональная адаптация, нормативно-интерпретативный подход, профессиональная дезадаптация, адаптивное управление.

**SHAKUROVA M.V.,**Dr. Pedagog. Sci., Professor, Head of the Department of General and Social Pedagogy,  
Voronezh State Pedagogical University

## PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL LACK OF DEMAND: SOME CONCEPTUAL PROVISIONS

**ABSTRACT.** The article raises the problem of conceptualisation of young specialists' research and projects of professional adaptation with due regard to changes in the professional and socio-cultural environment on the whole. As aspects of conceptualisation methodological, professional and personal as well as managerial are specified.

**KEY WORDS:** social adaptation, professional adaptation, regulatory and interpretative approach, professional maladjustment, adaptive management.

Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ №14-06-00597

**П**одготовка человека к исполнению различных социальных и профессиональных ролей и одновременно формирование способности к саморазвитию, самосовершенствованию и изменению собственного бытия – не только социальная функция, но и гуманистическая миссия образования, в том числе – профессионального. При этом необходимо учитывать, что жизнедеятельность человека сопряжена с многочисленными изменениями и, следовательно, с чередой сменяющих друг друга адаптационных ситуаций, успешность решения которых детерминирована уровнем адаптивности личности, совокупностью внешних условий, влияющих на продуктивность адаптационных процессов.

Современная социокультурная ситуация отличается неравновесностью, противоречивостью, подвижностью требований, предъявляемых к человеку. Достаточно жесткими становятся ориентиры, артикулируемые современным рынком труда. В частности, сокращение рабочих мест сопряжено с интенсификацией функционала и расширением спектра требований не только, а зачастую и не столько к профессиональной подготовке, сколько к психологическим и личностным ресурсам и потенциалам работника. На первое место выходит установка на изменение и умение изменяться, адекватно тес-

тируя и оценивая требования не только профессиональной, но и социокультурной среды в целом.

Другой особенностью социокультурной среды в целом и профессиональной среды в частности стала технологизация труда, вступающая в противоречие с целым рядом базовых характеристик работника (возможности здоровья, потеря самостоятельности, нарастание зависимости от технических средств и информационных потоков и т.п.). К объективно обусловленным прибавляются субъективно обусловленные черты. Укрепляется установка на описание деятельности в ущерб ее исполнению. Не секрет, что на многих рабочих местах доля времени, требуемая для фиксации проекта, программы, хода и результатов труда, начинает соперничать с долей времени, необходимого для решения собственно профессиональных задач. При этом в целом ряде случаев складывается практика квази-деятельности: существует только в описании, но не реализуется в реальности, либо реализуется, но в иных характеристиках, нежели присутствует в описании. Самоценность описания выступает фактором деформации профессионально-личностной позиции работника.

Подвижность профессиональных траекторий в свою очередь становится фактором риска для становления и развития профессиональной идентично-

сти специалиста. Проблема идентичности возникает в плане реализации жизненной и профессиональной идеологии человека, в плане становления профессионализма специалиста и в плане реализации его профессиональной подготовки.

Закрепившаяся в системе занятости и на рынке труда практика непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации при более пристальном анализе иллюминировывает возможность истощения профессионально-личностных ресурсов. Указанная система, будучи необходимой в современных социокультурных условиях, для работника является источником многочисленных рисков. Прежде всего, она – источник социально-ролевых драм, обусловленных противоречием социальных ролей, исполняемых работником (например, противоречия профессиональных и семейных ролей).

И это далеко не все характеристики, связанные в первую очередь с гуманитарной оценкой современного рынка труда. Но уже этих характеристик достаточно для того, чтобы оценить роль и значение адаптационных процессов в изменившихся (и постоянно изменяющихся) социокультурных и собственно профессиональных условиях.

Эти и другие не названные здесь нами характеристики современной профессиональной среды, рынка труда, системы занятости объясняют многие профессионально-личностные проблемы молодых работников. Добавим к этому, возможно, основную проблему, переживаемую современными молодыми людьми: число рабочих мест на рынке труда недостаточно, большинство мест занято квалифицированными работниками старших возрастных групп, все активнее включаемых в описанную выше систему переподготовки и повышения квалификации. В ситуации конкурентного противостояния молодежи, даже будучи качественно профессионально обученной в системе среднего и высшего профессионального образования, все равно более уязвима в силу нехватки опыта, необходимости решать иные возрастные задачи, в числе которых не менее значимые – образование семьи, рождение и воспитание детей.

В контексте сказанного выше понятен смысл и пафос претензии на переосмысление концептуальных положений, отражающих и объясняющих метаморфозы с профессиональной адаптацией молодых специалистов в ситуации профессионально-личностной неустойчивости.

Начнем с понимания профессиональной адаптации и адаптивности как личностной характеристики.

В данной статье под адаптацией мы будем понимать активное взаимодействие системы или объекта со средой (в отличие от простого приспособления) с целью достижения оптимальных уровней гомеостаза и относительной стабильности. Адаптивность может рассматриваться как сущностная черта любой системы, в том числе и человека как сложной самоорганизующейся системы. Адаптивность в акмеологическом аспекте – это способность самоактуализироваться, что также принципиально важно для человека. Вместе с тем умение самоактуализироваться и самоорганизовываться, установка на самоактуализацию и самоорганизацию, процессы формирования этих у •*Российское образование сегодня* недостаточно изучены в психолого-педагогическом ключе, но и все очевиднее метафизизируются.

В многочисленных исследованиях, посвященных этой проблематике, предлагаются в целом схожие

трактовок. В.А. Самойлова подчеркивает, что в изучении адаптации сделано немало. «Определена сущность социальной адаптации как сложного, противоречивого процесса, включающего активность со стороны личности и сопровождающегося определенными сдвигами в ее структуре. Проанализировано соотношение процессов адаптации и социализации, при этом адаптация во всем объеме своих биосоциальных свойств выступает по отношению к социализации как более общее понятие, социализация же в качестве более общей категории выступает по отношению к конкретным формам социальной адаптации. Социальная адаптация – это часть процесса социализации и его механизм. Рассмотрены и критически осмыслены зарубежные концепции адаптации личности, авторы которых выражают крайние точки зрения на сущность и роль адаптации в человеческом существовании: от предельного приспособления к социальной системе, нормам, обязанностям и функциям, заданным ею (ролевая теория личности), до обособления от окружающей среды, полной свободы от предписаний и законов (экзистенциализм)... Адаптация и преобразовательная активность выступают как диалектически противоречивые стороны единого процесса освоения человеком окружающей среды. Сравнительно полно изучена к настоящему времени адаптация молодых рабочих: определены ее структура, этапы, критерии и уровни адаптированности, широкий круг факторов, характеризующих субъект и объект адаптации» [3].

Как правило, предметом изучения становится адаптация в целом, либо предлагается сочетание видов адаптации. Так, А.Ю. Мельник выделяет социальную и профессиональную адаптацию. «Под социальной адаптацией работника понимается процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также формирование менталитета, соответствующего существующим социально-трудовым отношениям. В свою очередь профессиональная адаптация определяет круг вопросов, связанных с профориентацией, профподготовкой и трудоустройством молодых специалистов» [1, с. 25].

В исследовании С.А. Сопоева [4] отмечается, что адаптация работника в организации есть управляемый процесс интеграции личности в профессиональную среду организации, в ее основные функциональные, организационные и кадровые процессы. Она проходит в социальной среде организации и регулируется формальными и неформальными нормами, правилами, традициями и строится с учетом согласования интересов нового работника и организации. Адаптация – обоюдонаправленный процесс оптимизации профессиональных и социальных качеств личности нового работника и общего состояния социальной среды организации.

В результате анализа исследований, посвященных профессиональной адаптации, предпринятой учеными-представителями широкого круга отраслей научного знания, мы обратили внимание на три аспекта, требующих, на наш взгляд, внимания и уточнения в рамках переосмысления концептуальных положений.

#### *Методологический аспект*

Нуждается в уточнении и обновлении методология изучения адаптации. За основу мы принимаем точку зрения М. Ромма на онтологию социальной адаптации, подвидом которой и является профессиональная адаптация. Автор отмечает, что воз-

можно два ракурса анализа, два подхода: нормативный и интерпретативный.

Нормативный подход аккумулирует «с одной стороны, способы, приемы и стратегии, позволяющие обществу наиболее эффективно, оптимально и безболезненно включать, приобщать личность к объективно сложившейся системе социально приемлемых структур, ролей и взаимодействий, в которых личность могла бы приносить себе и обществу максимальную пользу; с другой – это способ, схема, алгоритм преодоления многочисленных адаптивных барьеров, которые затрудняют или полностью парализуют осуществление приспособительных процессов в социуме» [2, с. 14]. С точки зрения содержания, данный подход позволяет социальную адаптацию рассматривать как «процесс непрерывного социального контроля над соответствием/несоответствием поведения человека неким господствующим в социуме нормам и ценностям, которые принудительно «навязываются» человеку в инкретном процессе социализации... это комплексная система социальной деятельности, связанная с преодолением разнообразных адаптивных барьеров, которые функционально затрудняют приспособление в конкретной ситуации» [2, с. 14–15].

Интерпретативный подход позволяет рассматривать социальную адаптацию как «использование таких приспособительных стратегий, которые позволяют человеку сохранить и/или уточнить его идентичность. Стратегии социальной адаптации всегда корректируются внешними оценками социального окружения и внутренним пониманием личностью собственной идентичности, которая выступает в роли индивидуального и социального «компаса» при интерпретации всего многообразия социальных ситуаций в процессе адаптации личности» [2, с. 14]. В содержательном ключе в рамках данного подхода «социальная адаптация есть информационно-коммуникативное, мировоззренческое конструирование смыслов бытия и стратегий персональной жизнедеятельности, реализуемое в процессе непрерывной интерпретации собственной идентичности и символических социальных контекстов с точки зрения их соответствия непротиворечивому пониманию социальной реальности, которое целенаправленно формируется либо стихийно усваивается в процессе социализации» [2, с. 15].

Автор считает, что более продуктивной является нормативно-интерпретативная логика, позволяющая рассматривать социальную адаптацию личности как «процесс преобразования и/или интерпретации объективного социального мира, себя в этом мире и субъективного образа этого мира в себе и формирования на этой основе индивидуального адаптивного пространства и персональной идентичности, задающей смыслы индивидуальной жизнедеятельности и общую направленность адаптации» [2, с. 15].

#### *Профессионально-личностный аспект*

Необходимо уйти от узкого подхода к профессиональной адаптации, заставляющего концентрировать внимание на этапе вхождения молодого работника в профессиональную среду, профессиональную деятельность. Адаптационные процессы более универсальны. Наиболее полно это показано исследователями в ходе анализа социально-психологической адаптации. Очевидно, что современная ситуация на рынке труда, как было сказано выше, выделяет в качестве отдельной и перспективной профессиональной практики повышение квалифи-

кации и переподготовку. При этом сокращается время между циклами повышения квалификации, разрабатываются промежуточные формы, все отчетливее реализуется принцип непрерывности. Как следствие, работник постоянно вводится в ситуацию изменения условий, что включает механизмы дезадаптации, переадаптации (парадоксально, но в современных описаниях такая точка зрения не распространена, напротив, повышение квалификации и переподготовка как раз и рассматриваются в качестве средства преодоления нарушений в адаптационных процессах к изменяющимся условиям профессиональной среды).

Предметом специального изучения должна стать профессиональная дезадаптация, которую можно рассматривать двояко. Во-первых, как относительно кратковременное ситуативное состояние, являющееся следствием воздействия новых, непривычных раздражителей изменившейся профессиональной среды и сигнализирующее о нарушении равновесия между психической деятельностью и требованиями среды, а также побуждающее к переадаптации. В этом смысле дезадаптация – необходимый составной компонент адаптационного процесса. Во-вторых, дезадаптация может быть достаточно сложным и длительным психическим состоянием, вызванным функционированием психики на пределе ее регуляторных и компенсирующих возможностей или же в запредельном режиме и выражающимся в неадекватном реагировании и поведении личности. В данном случае работник будет нуждаться в специальном сопровождении психолога, супервизора, наставника.

#### *Управленческий аспект*

Управление системой профессиональной ориентации должно носить адаптивный характер. Современная система профориентации, профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и сопровождения молодого специалиста на рынке труда (включая службы занятости) зависима от изменений как профессиональной, так и социокультурной среды в целом, что и актуализирует адаптивное управление.

Применительно к управлению системой адаптивности выражается следующей формулой: изменение в среде посредством изменения поведения системы. Задача адаптивного управления – снять актуализирующие адаптивность причины либо за счет стандартизации задач, либо посредством опережающего реагирования на прогнозируемые изменения факторов внешней по отношению к системе среды. В менеджменте адаптивное управление не является ожидаемым и приветствуемым уровнем управления, к таковым относят прежде всего органическое управление, ориентированное на формирование среды посредством соответствующих инноваций. Но, как свидетельствуют исследования, столь жесткий подход, невнимание к стихийным процессам, процессам самоорганизации и саморазвития во многих случаях являются источниками ошибок и заблуждений.

Адаптивное управление современной системой профориентации, профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и сопровождения молодого специалиста. Педагогические науки (включая службы занятости), на наш взгляд, предполагает:

– определение взаимодействующих систем и их сред;

– диагностику, учет, проектирование и внедрение необходимых изменений в сложившуюся совокупность связей, их динамику, присущие данной совокупности противоречия и зоны риска;

– диагностику, учет, проектирование и внедрение необходимых изменений адаптивных ресурсов системы в целом и отдельных ее подсистем;

– диагностику, учет, проектирование и внедрение необходимых изменений сред, в том числе уточнение границ внутренней, внешней микро- и макросреды (диагностика объема) и уточнение угроз и возможностей среды (диагностика характеристик).

Таким образом, очевидно, что в современных социокультурных условиях необходима дальнейшая концептуализация на междисциплинарной основе исследований и проектов профессиональной адаптации молодых специалистов. Основу концептуализации должны составить уточненные представления о методологии профессиональной адаптации, динамике профессионально-личностной адаптации, сущности адаптационного управления системой профориентации, профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и сопровождения молодого специалиста на рынке труда (включая службы занятости).

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Мельник А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда : автореф. дис ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / А.Ю. Мельник. – М., 2012.
2. Ромм М.В. Социальная адаптация личности как объект философского анализа : автореф. дис ... докт. философ. наук : 09.00.11 / М.В. Ромм. – Томск, 2003.
3. Самойлова В.А. Адаптация молодых специалистов на промышленном предприятии и пути ее оптимизации : автореф. дис ... канд. психолог. наук : 19.00.05 / В.А. Самойлова. – Л., 1987.
4. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях : автореф. дис ... канд. социол. наук : 22.00.04 / С.А. Сопоев. – М., 2013.