

# ЭКОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА

## УРОВЕНЬ КОМПЛЕКСНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА СТРОИТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ СТОЛИЧНОГО МЕГАПОЛИСА

**А.Ю. Сидельников**

Экологический факультет  
Российский университет дружбы народов  
*Подольское ш., 8/5, Москва, Россия, 113093*

В статье рассматриваются процессы адаптации молодых специалистов строителей разных строительных организаций столичного мегаполиса. Представлены результаты проведенного исследования, которые показывают факторы, влияющие на процесс успешности адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** молодые специалисты, производственные факторы, адаптация, строительный комплекс, мегаполис.

Успех развития профессионализма в строительной отрасли во многом определяется уровнем организации и самоорганизации в процессе адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности на предприятии. Специфика данного этапа профессиональной деятельности определяет профессиональное развитие личности, изучение которого ведется по разным научным направлениям [1].

Одно из этих направлений связано с разработкой научных основ комплексного сопровождения (социально-психологического, педагогического, культурного) адаптивного процесса молодого специалиста, что позволяет раскрыть сущность и содержание таких значимых категорий, как профессиональное самоопределение, профессиональная пригодность, профессиональный отбор и подготовка, профессиональная квалификация в условиях изменяющегося социума.

На период адаптивного этапа приходится сложное взаимодействие динамических процессов: психологического становления личности, включения в трудовую деятельность, организация собственного непрерывного самообразования. Основной результирующей, системообразующей детерминантой, позволяющей непосредственно воздействовать на позитивный результат адаптации, выступает самореализация, носящая творческий характер [2].

В настоящее время при подготовке специалистов строительных специальностей одной из основных задач является развитие у студентов творческого и логического мышления. Специалист такого направления обязан владеть навыками творческого решения сложных задач, умением ставить и добиваться поставленных целей, так как успех профессиональной деятельности во многом определяется уровнем организации и самоорганизации молодого специалиста в профессиональной деятельности строителя.

Существуют разные классификации адаптивных процессов. В зависимости от комплексности факторов среды, влияющих на личность человека в процессе перестройки, по направленности выделяют профессиональную, социально-психологическую, психофизиологическую и организационную адаптацию. Профессиональная адаптация характеризуется приспособлением человека к новым для него условиям труда. Психофизиологическая адаптация — приспособление человека к новым физиологическим и психологическим условиям труда. Организационная адаптация характеризуется идентификацией собственной роли человека в организационной структуре предприятия, коллектива [3].

При вхождении в профессиональную среду большое значение для успешной перестройки имеет степень активности молодого специалиста к изменениям системы труда и отдыха. В каждом конкретном случае нужно учитывать активность профессиональной среды, которая не ждет пассивно, пока молодой специалист ее освоит или преобразует, а сразу оказывает влияние на него [6].

Это влияние может быть благоприятным для положительной динамики адаптационных процессов и уровня психофизического здоровья молодого специалиста, если обстановка в строительной организации способствует творчеству, или же отрицательным (физиологически неблагоприятные условия труда, высокие уровни психофизиологического напряжения, ухудшение социально-экономического статуса, угроза безопасности и т.д.), вызывающим негативные сдвиги в психике, деформацию личности, что может привести к дезадаптации и болезни молодого специалиста [7].

Существует много определений слова «адаптация». В биологическом словаре дается такое определение: адаптация (позднелат. *adaptatio* приспособление, прилаживание, от лат. *adapto* прилаживаю) — совокупность морфофизиологических, поведенческих, популяционных и других особенностей данного биологического вида, обеспечивающая возможность специфического образа жизни в определенных условиях внешней среды [8].

В научном исследовании, посвященном психологическим основам формирования профессионально значимых качеств, В.Л. Марищук [4] дает следующее определение адаптации: «приспособление человека к профессии, которое начинается уже в процессе профориентации, продолжается в ходе профессионального обучения и непосредственной профессиональной деятельности». Важность данного направления отмечается в исследовании А.К. Марковой [5], которая считает, что на этапе процесса перестройки личность осваивает правила, нормы профессиональной деятельности и профессионального общения, подстраивается под организационную и социально-психологическую среду, в которой работник будет тру-

даться, что в целом создает профессиональную норму, которая и приводит к адекватному уровню профессиональной адаптации.

В процессе профессиональной адаптации молодой специалист осваивает новые технологии, алгоритмы продуктивной деятельности при решении профессиональных задач. Важную роль здесь играет создание на предприятии строительного комплекса индивидуальных программ профессионального роста, разработка и применение методов психологической поддержки (сопровождения).

Важным моментом в освоении нового места работы является то, насколько вновь принятый на работу молодой специалист уверен в своих знаниях. С этой целью нами было проведено исследование.

### Организация и методы исследования

В исследовании приняли участие 227 человек в возрасте от 24 до 32 лет, которые работают в разных строительных организациях столичного комплекса после окончания вуза. Было предложено многоаспектное анкетирование на выявление комплексной адаптации молодых специалистов строителей.

### Полученные результаты и обсуждение

При анкетировании на вопрос о том, работает ли новый работник по специальности, полученной в учебном заведении, 46,3% всех опрошиваемых утвердительно ответили на данный вопрос.

Вопрос о достаточности имеющихся теоретических знаний дал следующие результаты: 83,7% молодых специалистов оценили свои знания как «достаточные» для своей профессиональной деятельности; на вопрос о достаточности имеющихся профессиональных навыков 61,6% опрошиваемых посчитали, что «достаточны», 34,1%, что «недостаточны», и 4,3% не смогли определиться (таблица).

Важность удовлетворенностью условиями работы (производственные факторы на предприятии, комфортность, безопасность и т.д.) и степень удовлетворенностью собственной работой (творчество, креативность, самовыражение и т.д.) была положительной у 58,4%, отрицательной — у 41,2% и 39,3% и 40,4% соответственно (вопросы № 3 и № 7).

Таблица

Данные по анкетированию молодых специалистов (n = 227)

Вопросы		% опрошиваемых молодых специалистов		
		да	нет	не знаю
1. Достаточность имеющихся теоретических знаний		83,7	6,1	0,2
2. Достаточность имеющихся профессиональных навыков		61,6	34,1	4,3
3. Удовлетворенность производственными факторами на предприятии (комфортность, безопасность и т.д.)		58,4	41,2	0,4
4. Удовлетворенность своей заработной платой		23,7	64,1	2,2
5. Степень отношения с непосредственным руководством	Хорошие	59,9	—	—
	Удовлетворительные	21,7	—	—
	Плохие	18,4	—	—
6. Степень справедливого поощрения	Справедливая	31,1	—	—
	Несправедливая	68,9	—	—
7. Удовлетворенность собственной работой (творчество, креативность, самовыражение и т.д.)		39,3	40,4	20,3

Анализ анкетных данных показал, что только 23,7% удовлетворены своей заработной платой, 64,1% считают, что она недостаточна и что издержки физических и моральных затрат не соответствуют получаемым материальным благам; 2,2% не смогли ответить на этот вопрос.

31,1% респондентов считают применяемую систему поощрения в организации как справедливо оценивающую вклад каждого работника в производственный процесс и как вполне объективную; 68,9% классифицируют применяемую систему поощрения как недостаточно отвечающую требованиям четкого и качественного распределения материальных благ и несправедливую.

Отдельно нами задавался вопрос об охране труда и травматизме. Ответы распределились в следующем порядке: 32,3% определяют охрану труда и предупреждение травматизма системой, позволяющей полностью избежать несчастных случаев на производстве; 28,9% считают имеющуюся систему вполне способной уберечь строителей от травматизма; 24,6% оценивают рассматриваемый производственный фактор как отчасти соответствующий необходимым требованиям, предъявляемым к производству с вредными и опасными условиями труда в строительном комплексе; 14,2% молодых специалистов считают полностью неприемлемой систему охраны труда и предупреждения травматизма.

При обсуждении вопроса о личностном статусе молодых рабочих и специалистов строительного комплекса были получены следующие результаты: 31,9% молодых строителей уверены, что коллеги прислушиваются к их мнению из-за того, что они хорошо знают производство; 46,6% молодых специалистов-строителей имеют свое мнение, но не высказывают его коллегам по работе, так как опасаются допустить ошибку; 22,5% опрошиваемых считает, что причиной отсутствия авторитетности личных суждений о профессиональной деятельности среди коллег является недостаток необходимых знаний, навыков производственного процесса.

Таким образом, на основе полученных в процессе обработки данных по профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов, проработавших в среднем от 1 месяца до 3 лет в разных строительных организациях, можно сделать вывод о том, что 41,2% респондентов полностью приспособились к условиям труда, 40,2% — частично, 18,6% — не адаптировались к окружающей производственной сфере.

### **Заключение**

При вхождении молодого специалиста в строительную профессию возникает многоаспектное взаимодействие ряда процессов: обучения и индивидуализации; адаптации и интеграции. Важность достижения профессионализма молодым специалистом в условиях современного строительного дела не может рассматриваться только как формирование адекватной практической деятельности, оно происходит по закону личностно-профессионального развития. В ходе комплексной адаптации к производственному процессу молодые специалисты часто подбирают способы деятельности, соответствующие своим личностным качествам и приводящие к результативности деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. — Харьков: Гуманитарный центр, 2011.
- [2] Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: интегративный подход // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы III Всероссийского съезда психологов: в 8 т. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003. — Т. 3. — С. 157—161.
- [3] Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). — М.: МПСИ; Флинта, 2003.
- [4] Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. — Л., 1982.
- [5] Маркова А.К. Психология труда учителя. — М., 1993.
- [6] Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. — 2-е изд., стереотип. — М.: Изд-во ЛКИ, 2008.
- [7] Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. — СПб.: Питер, 2007.
- [8] URL: <http://bioword.narod.ru/A/A046.htm>

## LEVEL OF COMPLEX ADAPTATION OF THE YOUNG EXPERT BUILDING SPECIALITIES' TO PROFESSIONAL WORK IN THE CONDITIONS OF THE CAPITAL MEGACITY

A.U. Sidelnikov

Ecological Department  
People's Friendship University of Russia  
*Podolskoye shosse, 8/5, Moscow, Russia, 1150093*

In article processes of adaptation of young experts' builders of the different building organizations of a capital megacity are considered. Results of the conducted research that show the factors influencing process of success of adaptation of young experts to professional work are presented.

**Key words:** young experts, production factors, adaptation, a building complex, a megacity.