

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ УСЛОВИЯХ

О. М. Последняя, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат социологических наук,

доцент **Н. Н. Красовская** (ГИУСТ БГУ)

Термин «адаптация» (от лат. *adaptation* – приспособление) заимствован из биологии и означает приспособление к окружающей среде [1, с. 61]. Применительно к социальным системам адаптация означает нечто большее, чем биологическое приспособление.

В контексте включения работника в трудовую деятельность речь идет о *профессиональной адаптации*, когда происходит его интенсивное знакомство со спецификой профессии, а также изменение собственного поведения в соответствии с условиями труда [2, с. 114].

Под *условиями труда* понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда [3, с. 69]. В соответствии с гигиенической классификацией труда, условия труда подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, а также экстремальные условия труда.

В *экстремальных условиях труда* производственные факторы создают угрозу жизни, существует высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных заболеваний. К особым, экстремальным воздействиям относят работу человека в сложных технических системах с монотонностью труда, нарушением временных ритмов; особенностями информационного потока; опасностью для жизни и здоровья; одиночеством, групповой изоляцией и т. д. [4, с. 284].

В. И. Лебедев выделяет особые экстремальные воздействия, при которых обычных резервных возможностей человека не хватает, происходит разрыв адаптационного барьера, ломка динамического стереотипа. И в результате – *профессиональная дезадаптация*, определяемая как следствие нарушения динамического равновесия между человеком и его профессиональной средой [4, с. 97].

Нами было организовано и проведено исследование, в котором принимали участие сотрудники МЧС. Выборка составила 34 человека, имеющих различный возраст, стаж работы в структуре МЧС.

Целью исследования было выявление особенностей адаптации в экстремальных трудовых условиях с учетом стажа трудовой деятельности. Выборка была разделена на работников с трудовым стажем до 5 лет и со стажем более 5 лет.

Для диагностики уровня адаптированности использовался *Опросник социально-психологической адаптации* К. Роджерса и Р. Даймонда, который предназначен для изучения особенностей социально-психологической адаптации и связанных с этим черт личности. Авторы выделяют шесть интегральных показателей: адаптация; принятие других; интернальность; самовосприятие; эмоциональная комфортность; стремление к доминированию, что позволяет наиболее полно оценить уровень адаптированности, возможные сопутствующие отклонения по некоторым показателям.

Согласно результатам исследования, было выявлено следующее:

1. У 12 (67 %) работников со стажем до 5 лет и 10 (62 %) работников со стажем более 5 лет был выявлен низкий уровень адаптации.

2. В большинстве случаев у работников с высоким уровнем адаптированности остальные показатели (самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность и стремление к доминированию) также находятся на высоком уровне. Работники с низкой адаптированностью по этим показателям занимали «зону нейтральности», что говорит о слабой выраженности данных показателей. Данные результаты характерны для всей выборки вне зависимости от стажа работы.

Данное исследование подтверждает преимущественную роль индивидуальных характеристик перед стажем работы в экстремальных условиях труда. Нельзя абсолютно отрицать роль стажа работы, но при этом необходимо учитывать черты и особенности личности, которые непосредственно влияют на отношение к деятельности, условиям труда, а также вхождение в коллектив.

Таким образом, состояние нарушенного душевного равновесия под влиянием экстремальных трудовых условий требует принятия своевременных мер по коррекции психической дезадаптации. Специалисты рекомендуют активные виды досуга, способствующие переключению человека на другие виды деятельности, занятие творчеством (искусство, музыка), чтение художественной литературы, спорт, общение с друзьями и близкими.

Литература

- Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
- Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М. : Юрайт, 2014. – 381 с.
- Носкова, О. Г. Психология труда : учеб. пособие для студ. вузов / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 384 с.
- Лебедев, В. И. Личность в экстремальных ситуациях / В. И. Лебедев. – М. : Политиздат, 1989. – 303 с.