

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Шайморданова Е. В.

*ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Иркутск, Россия
E-mail: kaspir@land.ru*

Проблема адаптации сотрудников МЧС широко изучается в психологии, но в практическом плане данная проблема далека от ее разрешения. В связи с этим возникает необходимость анализа и обобщения основных работ в области адаптации сотрудников МЧС и выявления перспективных направлений дальнейших исследований.

При отборе источников преимущество отдавалось работам, широко известным в кругах психологов МЧС, выполненным за последние годы и представленным на уровне диссертаций и монографий. Прежде всего, обращают на себя внимание работы Е. Ю. Кольчик [4], А. А. Бобрищева [1], А. А. Земскова и Н. А. Кравцова [3]. В целом можно заключить, что в современной науке, изучающей адаптацию сотрудников МЧС, основной проблемой является поиск психологических условий адаптации. При этом если одни авторы делают акцент на копинг-стратегиях сотрудников, то другие – на адаптационном потенциале личности, поиске личностных особенностей сотрудников, адаптированных на службе или, наоборот, дезадаптантов.

Большое внимание уделяется точкам риска адаптации, в частности периоду должностных перемещений [4]. В работе отмечается, что процесс адаптации выражается в двух основных направлениях: за счет изменения субъекта адаптации или за счет изменения ситуации деятельности. Выбор направления осуществляется интуитивно и зависит от ряда факторов, среди которых особенности текущей ситуации и самого субъекта. При этом профессиональная адаптация имеет свои особенности в экстремальных видах деятельности, к которым относится работа в структуре МЧС. Среди них особенно выделяется перемещение по службе на высшую должность. Это сопровождается сменой пассивной установки подчиненного на активную установку руководителя; совмещение позиций руководителя и коллеги; увеличение ответственности, что в конечном итоге приводит к формированию образа «Я на новой должности» [4].

В своей работе при помощи методики Кеттелла, методики диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, методики оценки профессиональной дезадаптации, Е. Ю. Кольчик обнаружила, что с процессом адаптации сотрудни-

ков МЧС, перемещающихся на вышестоящие должности, тесно взаимосвязаны такие качества, как практичность, коммуникабельность, а также подозрительность и доминантность. Индивидуально-психологическими характеристиками, благоприятно влияющими на перемещения на равнозначные должности, являются высокая совестливость, порядочность; самопринятие, тогда как чрезмерный контроль и высокая требовательность к себе в данной ситуации приводят к дезадаптации [4].

А. Г. Портнова и А. Е. Холодцева обнаружили, что адаптации сотрудников МЧС способствуют личностные качества, включающие сформированную самостоятельную личность, обладающую развитыми волевыми способностями и навыками самоконтроля, занимающую активную жизненную позицию и берущую ответственность за свои действия [5].

Е. Ю. Броцило, опираясь на опыт работы в МЧС Украины полагает, что центральное место при адаптации сотрудников занимает адаптационный потенциал, включающий следующие качества:

- адекватное восприятие других людей и себя в профессиональной деятельности и на новой должности;
- способность к разнообразным проявлениям эмоциональных реакций;
- сохранение внутреннего контроля в стрессовых ситуациях;
- владение способами мотивации себя и окружающих [2].

А. А. Бобрищев и Б. М. Лопухин акцентировали роль копинг-стратегий в адаптации. На основе факторной модели они обнаружили, что высокому уровню адаптации соответствуют копинг-ресурсы с более высоким уровнем интегрированности и единой направленности [1]. Наоборот, факторная структура психологических показателей сотрудников ГПС с низким уровнем адаптированности интегрирована в меньшей степени, что говорит о большем числе переменных, способствующих низкому личностным ресурсам стресс-преодолевающего поведения, слабой взаимосвязи их между собой, в целом они указывают на личностную деформацию и дезадаптацию этих сотрудников.

При этом в литературе практически не обсуждается проблема технологий развития соответствующих качеств. Исключением является работа Е. Ю. Броцило, которая предлагает социально-психологический тренинг как способ адаптации за счет формирования соответствующих качеств. Структура ее тренинга представлена следующими модулями: «Развитие навыков самоанализа и гибкости мышления»; «Развитие управленческих коммуникативных навыков»; «Развитие коммуникативных навыков сотрудничества»; «Развитие механизмов внутреннего контроля»; «Формирование самовосприятия» [1].

На наш взгляд, анализировать эффективность соответствующего тренинга достаточно сложно, учитывая его уникальность. Сама автор указывает, что данный тренинг действительно способствовал улучшению ряда показателей адаптации. Имеют место улучшение общей адаптации, повышение степени принятия себя и снижение эмоционального дискомфорта у сотрудников обеих групп. У сотрудников, перемещающихся на вышестоящие должности, также наблюдаются уменьшение показателей снижения общей активности и ощущение общей усталости, и это в целом благоприятно сказывается на эмоциональном состоянии участников перемещения.

В результате проведенного анализа были получены следующие выводы:

- проблема адаптации сотрудников МЧС достаточно активно исследуется в рамках двух научных стратегий, рассматривающих в качестве объекта трансформаций либо свойства самого сотрудника, либо условия службы;

- стратегии, ориентированные на трансформации свойств сотрудника, выделяют в качестве интегральных показателей адаптивности либо адаптационный потенциал, либо копинг-стратегии;

- недостаточно исследованы показатели в рамках стратегий, ориентированных на трансформацию условий службы;

- недостаточно представлен методический инструментарий по развитию свойств адаптационного потенциала и копинг-стратегий сотрудников МЧС.

Сделанные выводы позволяют определить перспективные направления исследований: проблематика оптимизации условий службы сотрудников МЧС; содержательной конкретизации понятия «адаптационный потенциал»; поиска технологий профессиональной адаптации сотрудников.

Литература

1. Бобрищев А. А. Психодиагностическая модель прогноза личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников ГПС МЧС России в период адаптации к профессиональной деятельности // Учен. зап. ун-та им. П. Ф. Лесгафта. 2013. № 11. С. 15–22.
2. Броцило Е. Ю. Тренинг адаптации сотрудников силовых структур в условиях должностных перемещений // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 3. С. 96–98.
3. Земскова А. А., Кравцова Н. А., Стратегии совладающего поведения у сотрудников МЧС России и у курсантов Дальневосточной пожарно-спасательной академии МЧС России // Вестн. С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России. 2015. № 2. С. 173–179.
4. Кольчик Е. Ю. Анализ взаимосвязи индивидуально-психологических характеристик с особенностями профессиональной адаптации сотрудников МЧС в процессе должностных перемещений // Проблемы современ. пед. образования. 2016. Вып. 53 (2). С. 327–336.
5. Портнова А. Г., Холодцева А. Е. Психологические защиты и стратегии совладающего поведения с кризисными ситуациями сотрудников в экстремальных видах профессиональной деятельности // Вестн. КемГУ. 2010. № 3 (43). С. 90–100.