

Финогенко Елена Ивановна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Иркутский национальный
исследовательский технический университет»

г. Иркутск, Иркутская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА КАК НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Аннотация: статья посвящена вопросу рассмотрения понятий «адаптация», факторов, аспектов адаптации, профессионально важных качеств сотрудников в работах разных авторов. Наличие профессионально важных качеств оказывает влияние на успешность деятельности, удовлетворенность трудом и является фактором, способствующим успешной профессиональной адаптации работника.

Ключевые слова: адаптация, аспекты адаптации, психическая адаптация, социальная адаптация, профессиональная адаптация, профессионально важные качества.

Профессиональная деятельность занимает особое место среди многообразных видов деятельности человека. Она представляет собой основную форму активности, аккумулирует в себе главные характеристики социально обусловленного, осознанного, целенаправленного труда. Многими исследователями признается тот факт, что для успешного выполнения профессиональной деятельности любой специалист должен обладать профессионально важными качествами. Профессионально важные качества – это отдельные динамические черты личности, психические и психомоторные свойства, а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией. Наличие или отсутствие этих профессионально важных качеств оказывает влияние

на успешность деятельности, удовлетворенность трудом и является фактором, способствующим успешной профессиональной адаптации работника.

Понятие адаптации с социальной точки зрения было предложено И.А. Милославовой. Она определяла этот процесс как один из механизмов социализации, позволяющей человеку активно включаться в различные структурные элементы социальной среды путем стандартизации повторяющихся ситуаций, что дает возможность успешно функционировать в условиях постоянно изменяющегося социального окружения [8].

Адаптация происходит на нескольких уровнях; человек адаптируется как целостная структура: как организм (физическая адаптация), как индивид (психологическая адаптация), как личность (социальная адаптация), и как субъект труда (профессиональная адаптация). Но все эти виды адаптации тесно связаны между собой, так, например, профессиональная адаптация включает в себя различные аспекты: физическую, социальную, психическую.

Ф.Б. Березин говорит о психической адаптации человека, и определяет ее как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности. Процесс адаптации позволяет личности удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения тем требованиям, которые предъявляет ему среда [1].

М.А. Дмитриева рассматривает понятие психической адаптации в профессиональной деятельности. Профессиональная адаптация, по мнению автора, это процесс становления и сохранения динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда» [2].

С.А. Дружилов при рассмотрении профессиональной адаптации выделяет три взаимосвязанные компонента [3]:

- а) адаптация как процесс приспособления специалиста к изменяющимся условиям профессиональной среды, характеризующийся своими пространственно-временными механизмами;
- б) как результат этого процесса, характеризующийся степенью итоговой адаптированности человека;
- в) как источник новообразований, характеризующийся комплексом формируемых качеств профессионала, ростом профессионализма.

От особенностей проявления этих трех компонентов зависит характер поведения человека в трудовой деятельности, степень эффективности его взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда», психологические состояния человека в труде и др. [3].

Успешность профессиональной адаптации зависит от целого ряда факторов. Поскольку адаптация – двусторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, все факторы профессиональной адаптации можно разделить на две группы – производственные (объективные, внешние) и личностные (субъективные, внутренние) [7].

Среди субъективных факторов наиболее значимы индивидуальные особенности человека: тип нервной системы; мотивация; самостоятельность; склонность к сотрудничеству; адекватная самооценка; самоконтроль; эмоциональная устойчивость; степень тревожности.

П.А. Просецкий считает, что трудности адаптации возникают при несформированности навыков саморегулирования поведения и деятельности, которая вызвана недостаточной подготовленностью, слабостью воли, неумением самоорганизовываться, управлять собой, своим поведением, неумением соблюдать правильный режим дня, организовать личный быт и досуг [9].

Среди личностных особенностей ведущую роль в процессе адаптации играет система ценностей личности работника, которая формирует его ориентации и характер отношения к самому себе, к людям, избранной профессии, своим служебным обязанностям [10].

В отечественную психологию понятие профессионально важных качеств было введено В.Д. Шадриковым. По его мнению, профессионально важные качества – это индивидуальные качества субъекта деятельности, оказывающие влияние на эффективность деятельности и успешность ее освоения. При этом в качестве профессионально важных могут выступать не только психические, но и внепсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические особенности личности) [11].

Н.С. Пряжников в своих исследованиях рассматривает профессионально важные качества как характеристики, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности [7]. По смысловому содержанию профессионально важные качества аналогичны специальным способностям. Такая достаточно широкая трактовка профессионально важных качеств объясняется автором тем, что функциями профессионально важных качеств могут выступать общесоматические (конституциональные) и нейродинамические свойства человеческого организма, свойства психических процессов, направленность личности, ее потребности, интересы, мировоззрение и убеждения, моральные качества, то есть другими словами, любой внутренний параметр субъекта труда, который оказывает влияние на ее эффективность.

М.А. Дмитриева в качестве профессионально значимых свойств выделяет индивидуально-психологические свойства и отношения личности [2]. К индивидуально-психологическим свойствам относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства человека. Отношения личности включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, тем или иным профессиональным задачам и т. д.

Исследования профессионально важных качеств (Е.А. Климов [6], В.Д. Шадриков [11], А.В. Карпов [5]) проводятся с точки зрения системного подхода, суть которого заключается в том, что любая деятельность реализуется на базе системы профессионально важных качеств. Каждая деятельность опре-

деляется совокупностью профессионально важных качеств, и не является просто «механической» суммой качеств, а представляет собой их закономерно организованную систему. Таким образом, между отдельными профессионально важными качествами устанавливаются устойчивые функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов.

Согласно такому подходу, система профессионально важных качеств выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Важной особенностью является возможность их развития, эти качества могут отсутствовать у субъекта в готовом виде, но существует возможность их формирования в ходе освоения им деятельности.

Список литературы

1. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л.: Наука, 1994. – 245 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyinst.moscow/biblioteka/?part=article&id=68> (дата обращения: 27.01.2026).
2. Дмитриева М.А. Социально-психологическая профессиональная адаптация / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 115–126.
3. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография / С.А. Дружилов. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 260 с. EDN QYBMDX
4. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 284 с. EDN QXTEUR
5. Карпов А.В. Понятие профессионально важных качеств деятельности // Психология труда / под ред. А.В. Карпова. – М.: Владос-Пресс, 2003. – 252 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. Избр. психологические труды / Е.А. Климов. – М.; Воронеж, 1996.

7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – Воронеж: Академия, 2009. – 480 с.
8. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлёва. – М.: Ин-т психол. РАН, 2007. – 624 с.
9. Психология труда / под ред. А.В. Карпова. – М.: Владос-Пресс, 2003. – 352 с.
10. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/7668396/> (дата обращения: 27.01.2026).
11. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности / В.Д. Шадриков. – М., 1996. – 320 с.