

*Мацевко Т. М., кандидат психологічних наук,
начальник НДЛ морально-психологічного
забезпечення та військових традицій
Наукового центру Сухопутних військ Академії
Сухопутних військ (м. Львів)*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ

В статті обґрунтовуються результати емпіричного дослідження особливостей професійної адаптації молодих офіцерів Збройних Сил України та пропонуються напрямки психологічного супроводження їх професійного становлення.

В статье обосновываются результаты эмпирического исследования особенностей профессиональной адаптации молодых офицеров Вооруженных Сил Украины и предлагаются направления психологического сопровождения их профессионального становления.

In the article the results of empiric research of features of professional adaptation of young officers of Armed Forces of Ukraine are grounded and directions of psychological accompaniment of their professional becoming are offered.

Ефективність розвитку Збройних Сил України як одного з найважливішого елемента соціальної структури держави, насамперед, залежать від рівня професіоналізму особового складу. Той факт, що професіоналізм припускає засвоєння сукупності знань, умінь і навичок, не викликає сумніву. Але не менше значення має відповідність особистісних якостей, військового фахівця специфіці військово-професійній діяльності, його спрямованість на професійне вдосконалення та здатність проявляти свої професійні якості у різних ситуаціях військово-професійної взаємодії.

Формування фахівця, який би відповідав зазначеним вимогам здійснюється в процесі професійного становлення особистості при її включенні у професійну діяльність. Успішність розвитку цього процесу багато в чому залежить від адаптованості особистості до професійної діяльності, як позитивного результату її професійної адаптації [1]. Адаптація особистості до середовища, професії і посади є необхідною, хоча і недостатньою умовою успішної військово-професійної діяльності фахівця і, в остаточному підсумку, всього військового підрозділу. В цьому контексті особлива увага звертається на професійну адаптацію молодих офіцерів, які займають первинні посади військових керівників у частинах (підрозділах) Збройних Сил України.

Аналіз результатів досліджень щодо адаптації особистості, дозволяє

стверджувати, про високу зацікавленість цією проблемою.

Методологічні засади дослідження адаптації особистості та професійної адаптації фахівця (Г.О. Балл, Ф.В. Березін, А.О. Деркач, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, О.Г. Мороз, А.А. Налчаджян, В.А. Петровський, Ж. Піаже, А.О. Реан, Н.І. Сарджвеладзе, С.І. Селіверстов, Г. Сельє, В.І. Слободчиков, О.Г. Солодухова, А.В. Фурман, Н.О. Чайкіна, М.С. Ясницький та ін.).

У вітчизняній військовій психології проблемам забезпеченням професійного й особистісного розвитку фахівців у військово-професійній діяльності присвячувались дослідження М.С. Корольчука, В.В. Ягупова, П.П. Криворучка, О.П. Макаревича, В.І. Осьодла та ін.

Проблеми пристосування молодих воїнів до умов військової служби розглядалися у роботах О.В. Барабанщикова, Д.О. Кобзіна, Г.Д. Лукова, С.М. Морозова, А.П. Москаленка, О.Д. Сафіна, Ж.С. Сінокосова, М.Ф. Феденка.

Проте, є лише поодинокі дослідження щодо особливостей професійної адаптації молодих офіцерів до особливих умов військово-професійної діяльності (Є. М. Потапчук, І. В. Каськов).

Метою статті є обґрунтування результатів емпіричного дослідження особливостей професійної адаптації молодих офіцерів та визначення основних шляхів

Питання психології

психологічного супроводження їх професійного становлення.

Аналіз основного поняття з проблеми дослідження показав, що в загальному вигляді адаптація (від латинського *adaption* – пристосування) розглядається як загальна властивість живої матерії, що є основою існування, розвитку і взаємозв'язку життєвих процесів і у зв'язку з цим є поняттям міждисциплінарним.

У літературі виділяються такі основні напрями в дослідженні проблем професійної адаптації: біологічний, фізіологічний, операціональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний

У загально біологічному трактуванні адаптація є процесом і системою механізмів, що забезпечують пристосування організму до умов середовища, що постійно змінюються: зовнішньою (наприклад, зміна температури, тиску, освітленості) і внутрішньою (наприклад, захворювання або втрата якогонебудь органу). Вивчаються різні фізіологічні і психофізіологічні реакції організму в умовах, що змінилися.

Психічний рівень адаптації відображає пристосування людини як особистості до існування в суспільстві відповідно до вимог цього суспільства і власних потреб, мотивів та інтересів. Психічний рівень виділяє системи адаптивних процесів, кожен з яких розгортається в рамках певної психічної ситуації. Остання характеризується не тільки своїм об'єктивним змістом, але і тим, як вона сприймається суб'єктом [2].

Залежно від аспекту дослідження автори дають різне визначення поняття “адаптація”, яка розуміється як: оптимальна реалізація внутрішніх можливостей, здібностей людини і його особистісного потенціалу в значущій сфері (І.К. Кряжева, 1980); ступінь відповідності психічних можливостей людини вимогам діяльності в заданих умовах (А.В. Сиомічев, 1985); соціально-психологічний процес, який при сприятливому перебігу приводить особистість до стану адаптованості (А.А. Налчаджян, 1988); процес взаємодії людини з навколишнім середовищем, в результаті якого у нього виникають моделі і

стратегії поведінки, адекватні змінним в цьому середовищі умовам (Н.Н. Мельникова, 1999; С.Ю. Добряк, 2001).

Таке розмаїття аспектів адаптації пояснюється тим, що людина розглядається як сплав властивостей індивіда й особистості. Виходячи з цього професійна адаптація розуміється нами як єдність адаптації індивіда до фізичних умов фахового середовища (перший аспект, психофізіологічний), адаптації до професійних завдань, професійних операцій, професійної інформації тощо. (другий аспект, професійний) та адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (третій, соціально-психологічний аспект).

З точки зору військової психології поняттям “молодий офіцер” визначаються випускники вищих військових навчальних закладів, які проходять військову службу на офіцерських посадах протягом 3 років.

Період їх професійного становлення характеризується специфічними особливостями, які обумовлені наявністю деяких характерних для цієї категорії офіцерського складу рис і якостей. З одного боку, молодим офіцерам притаманні інтерес та романтичне сприйняття військової служби, професійне честолюбство, розвинуте почуття особистої гідності, сумлінність та енергійність, прагнення до самостійності та самоствердження, довіра до старших командирів і підвищена потреба у спілкуванні, близькість до особового складу. З іншого:

незначний життєвий і професійний досвід, категоричність у міркуваннях та максималізм в оцінці подій і явищ;

відсутність усталених переконань, гарячковість та поспішність у прийнятті рішень;

надмірне емоційне збудження та легка вразливість;

недостатня витривалість і схильність до конфлікту;

слабка психологічна готовність до дій в екстремальних і нестандартних ситуаціях;

невисокий рівень практичних професійних навичок;

Питання психології

загострені почуття самотності і незадоволення проблемами в організації служби і побуту [3].

Зазначені особливості прояву активності молодих офіцерів безпосередньо впливають на процес їх професійної адаптації надаючи йому своєрідної психологічної унікальності.

Отже, професійна адаптація молодих офіцерів – це процес пристосування особистості, молодого фахівця, до вимог професії, умов військово-професійної діяльності, до завдань та змісту військової спеціальності, специфічних особливостей служби та військового колективу.

Контроль і керування професійною адаптацією молодих офіцерів здійснюється шляхом психологічного супроводження їх професійної діяльності. Вирішення завдань ефективного професійного становлення молодих офіцерів у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язано з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки їх адаптованості до професійної діяльності.

Адапованість, тобто динамічна рівновага в системі “людина – професійне середовище”, виявляється насамперед в ефективності діяльності. Ефективною можна назвати діяльність, що характеризується високою продуктивністю і якістю продукту, оптимальними енергетичними та нервово-психічними витратами, задоволеністю професіонала.

А.О. Реан пропонує оригінальну модель адаптації, яка будується на основі зовнішнього та внутрішнього критеріїв адаптованості. При цьому внутрішній критерій пов'язується з психоемоційною стабільністю, особистісним комфортом, станом задоволення, відсутністю дистресу, відчуттям загрози тощо, а зовнішній критерій відображає відповідність реальної поведінки особистості установкам суспільства, вимогам середовища, прийнятим у соціумі правилам [4]. В останньому випадку адаптація може виявлятися як конфліктна, асоціальна і делінквентна поведінка. Водночас за цих умов може бути наявною “внутрішня гармонія” особистості, коли має місце адаптованість за внутрішньою організацією психічних функцій [5, с. 284].

У науковій літературі сформульовані деякі критерії, відповідно до яких оцінюється психологічна адаптація в умовах визначеної професійної діяльності:

1) успішність діяльності (виконання трудових завдань, ріст кваліфікації, необхідна взаємодія з членами робочої групи й іншими особами, що впливають на професійну ефективність);

2) здатність уникати ситуацій, що створюють загрозу для трудового процесу, і ефективно усунути виниклу загрозу (запобігання травм, аварій, надзвичайних подій);

3) здійснення діяльності без суттєвих порушень фізичного здоров'я.

Особливе значення має поняття “якість трудової діяльності”, що характеризується надійністю, ефективністю, різнобічністю, гнучкістю і темпом роботи.

Надійність може бути виражена стабільністю оптимального рівня працездатності в екстремальних умовах праці, за яким постає здатність працівника до оптимальної витрати сил і розподілу їх за часом.

Гнучкість виявляється в здатності людини своєчасно змінювати стратегію або засіб здійснення дій відповідно до змін умов праці. Показником гнучкості може служити час або швидкість зміни стратегій у відповідь на зміну ситуації.

Різнобічність – це загальна кількість варіантів стратегій, прийомів і засобів здійснення дії, кожний з яких веде до досягнення поставленої мети праці.

Як критерії адаптованості спеціаліста використовуються також такі показники, як “задоволеність роботою” та “задоволеність адміністрації працівником”.

Особливим критерієм загальної адаптації служить соціально-психологічна адаптація:

– у сфері громадської активності – участь у громадській роботі та задоволеність цією участю;

– у сфері міжособистісного спілкування – соціометричний статус і задоволеність стосунками з товаришами,

– ставлення до організації (велика група),

– ставлення до колективу (мала група),

Питання психології

– задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника,

– адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності [6].

Таким чином, про рівень адаптованості молодого офіцера можна судити з ряду об'єктивних та суб'єктивних показників.

До загальних об'єктивних показників можна віднести такі: ефективність службової діяльності, рівень професійної кваліфікації, рівень військової дисципліни, дотримання норм і цінностей професійного середовища та офіцерського колективу, статус особистості в даному колективі.

До загальних суб'єктивних показників можна віднести: задоволеність працею, відчуття свого росту і перспективи, відчуття належності до офіцерського колективу, усвідомлення соціальної значущості своєї діяльності, ефективність в професійному спілкуванні.

Для визначення особливостей процесу професійної адаптації нами було проведено анкетування молодих офіцерів Академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного (АСВ). У дослідженні взяли участь 55 офіцерів, які були розподілені на дві групи. До першої увійшли 25 офіцерів, які виконують службові обов'язки на посадах у відділах і службах управління АСВ та курсові офіцери. До другої – 30 офіцерів, що виконують службові обов'язки на посадах молодших офіцерів у Центрі забезпечення навчального процесу (ЦЗНП) АСВ.

Анкета має 14 переважно закритих питань з варіантами відповідей і можливістю надати свою альтернативну оцінку. Питання розкривають зазначені у теоретичній частині суб'єктивні показники адаптованості молодих офіцерів до професійної діяльності. Для оцінювання об'єктивних показників був проведений аналіз службової діяльності офіцерів, показники їх професійної підготовки та рівень військової дисципліни.

Переважає більшість молодих офіцерів (78,2%) задоволені рівнем підготовки, отриманим під час навчання у ВВНЗ. Вищим показником задоволеності є серед офіцерів ЦЗНП (83,3%). В той же час, переважна більшість молодих офіцерів виявились психічно неготовими до реалій офіцерської

служби. У більше ніж 60% з опитаних попередньо сформовані уявлення про службову діяльність офіцера переважно або повністю не відповідали тим умовам і вимогам, з якими вони стикнулися.

Серед основних труднощів, з якими молоді офіцери стикаються на початку офіцерської служби, найбільш відчутними для них є:

фізичні та психічні перевантаження – 21,8% (ЦЗНП – 23,3%);

страх перед командуванням – 10,9% (ЦЗНП – 13,3%);

невміння планувати роботу та прогнозувати ситуацію – 9,1% (АСВ – 16%);

невпевненість у собі – 7,3% (АСВ – 12,0%)

незнання правил поведінки в офіцерському колективі – 7,3% (АСВ – 12,0%);

Для визначення ставлення до своєї службової діяльності, за принципом семантичного диференціалу, респондентам було запропоновано визначити ступінь прояву відчуттів, що вона викликає за такими парами: впевненість – неупевненість, відповідальність – байдужість, незадоволення – задоволення, гордість – пригнічення, тривожність – спокій, відроза – захоплення.

Визначено, що молоді офіцери при виконанні своїх службових обов'язків відчувають себе переважно впевнено (54,5% респондентів) проти 16,4% переважно неупевнених. Більше 70% респондентів відчувають внутрішню відповідальність за результати власної службової діяльності при цьому третина опитаних офіцерів (33,7%) вказують на переважне почуття не задоволення, що викликає у них службову діяльність. Результати за іншими шкалами вказують на різноспрямовану оцінку молодими офіцерами своїх відчуттів щодо службової діяльності при значній кількості респондентів, які чітко не можуть визначити свої відчуття. Так за шкалою гордість – пригнічення таких офіцерів 36,4%, за шкалою тривожність – спокій – 45,4% і за шкалою відроза – захоплення – 38,2%

У молодих офіцерів значною мірою проявляється незадоволення результатами своєї службової діяльності. (41,8%) Це

Питання психології

характерно як для офіцерів ЦЗНП (40%), так і для тих, хто служить у Львові (44%).

Значна частина молодих офіцерів не бачать на сьогодні перспективи своєї службової діяльності (32,7%), особливо гостро ця проблема стоїть для офіцерів ЦЗНП (40%).

Тісно пов'язані з цим і подальші плани офіцерської молоді. На питання "Чи є у Вас бажання змінити своє службове становище у найближчій перспективі?" значна частина респондентів висловила свої бажання перевестися до нового місця служби (29%), в інші збройні формування України (7%) або взагалі звільнитися з лав Збройних Сил України (20%, при 30% у ЦЗНП).

Щодо ефективності професійного спілкування, відповіді молодих офіцерів вказують, що майже 50% офіцерів стикаються з елементами психологічного тиску та нехтування їх професійними проблемами особливо з боку прямих командирів та начальників.

Результати анкетування практично повністю корелюють з результатами аналізу об'єктивних показників адаптованості молодих офіцерів. Рівень професійної підготовки, військової дисципліни та успішність виконання посадових обов'язків вказує, що близько третини молодих офіцерів мають яскраві ознаки професійної дезадаптованості.

Отже, при достатньо сформованій системі забезпечення професійного становлення молодих офіцерів ефективність цієї діяльності знаходиться на недостатньому рівні.

Основною проблемою даної ситуації є, на наш погляд, відсутність особистісного підходу до організаційного та психологічного супроводження професійної адаптації молодих офіцерів.

Враховуючи те, що молоді офіцери мають різні рівні адаптаційного потенціалу (високий, середній, низький), необхідним є пошук індивідуальних оптимальних шляхів організації психологічного супроводження їх професійного становлення у військовій частині.

Під оптимальними шляхами організації психологічного супроводження професійного

становлення молодих офіцерів розуміємо діяльність посадових осіб військової частини щодо надання допомоги молодим офіцерам у взаємодії з новим соціальним середовищем, під час якої інтеріоризуються суспільні вимоги й узгоджуються з особистісними вимогами, прагненнями та домаганнями.

Основними напрямками удосконалення психологічного супроводження професійної адаптації молодих офіцерів можуть бути такі:

- формування у процесі професійної підготовки курсантів повного уявлення про їх майбутню військово-професійну діяльність. Діяльність науково-педагогічних працівників та організація навчального процесу військового вишу має бути спрямована не на засвоєння професійних знань умінь та навичок, а на повне входження курсанта у майбутню військово-професійну діяльність. Психологічне супроводження має бути спрямоване на безпосереднє формування професійно необхідних (в тому числі й адаптаційних) якостей. В дидактичному напрямку заняття мають бути спрямовані на ситуаційний прояв курсантами власної професійної компетентності. В організаційному плані доцільним є проведення стажування старших курсів у військовій частині та на посаді на яку планується майбутній офіцер;

- формування у молодого офіцера чіткого розуміння критеріїв ефективності, необхідного рівня знань, умінь, навичок та результатів власної професійної діяльності для подальшої службової перспективи. На початку своєї службової діяльності молодому офіцеру необхідно визначити, за якими критеріями та показниками оцінюється його діяльність, яких результатів необхідно досягнути, які професійні та психічні якості, будуть сприяти його подальшому фаховому зростанню;

- психологічне супроводження входження молодих фахівців у офіцерські колективи військових підрозділів. Така робота має бути комплексною як індивідуальною – формування та корегування поведінкових стереотипів та стратегій спілкування, так і груповою – проведення заходів психологічного згуртування колективу, контрольованого визначення

Питання психології

місяця нового учасника у міжособистісних взаємодіях офіцерського колективу;

- формування дієвої системи наставництва у військових підрозділах, коли молодому офіцеру визначають досвідченого фахівця, що здатен допомогти у первинних труднощах становлення у військово-професійній діяльності. Так, наприклад порядок організації наставництва в органах внутрішніх справ України визначається наказом МВС № 367 від 12 червня, 1993 р., яким затверджується Положення про наставництво [6]. Проте для того, щоб інститут наставництва не носив формальний характер необхідне певне стимулювання цієї діяльності. фахівці психологічного забезпечення мають брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих офіцерів до умов служби згідно з їхніми індивідуальними особливостями, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації.

Звичайно визначені напрямки будуть мало ефективні при відсутності задоволення елементарних побутових, сімейних,

організаційних потреб молодого фахівця. Наприклад, постійний ненормований робочий день, відсутність реального вихідного та можливостей відпочити може призвести до значних дезадаптивних процесів у особистості офіцера.

Таким чином, процес професійної адаптації молодих офіцерів складний і достатньо суперечливий. Він має стати об'єктом уваги військових керівників.

В ході дослідження уточнено основні показники професійного становлення молодих офіцерів, які є різноманітними одиницями діяльності молодого офіцера, на основі, якісного та кількісного аналізу яких, ми можемо оцінювати рівень його адаптованості до службової діяльності у військовій частині. Визначені напрямки удосконалення психологічного супроводження професійної адаптації дозволять, на наш погляд, підвищити ефективність діяльності молодих фахівців та зменшити можливі негативні прояви дезадаптивних умов військово-професійної діяльності.

Напрямами наших подальших досліджень є розробка системи роботи посадових осіб військової частини щодо керування професійним розвитком офіцерів.

Література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф.Зеер. – М. : Издательский центр “Академия”, 2006. – 240 с.
2. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 92-100.
3. Каськов І. В. Соціально-психологічна адаптація молодих офіцерів Сухопутних військ до умов професійної діяльності. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. / За ред. Максименка С. Д. – К.: 2003, т. v, ч. 3. – С. 124-128.
4. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 416 с.
5. Донченко О.А. Суспільство і особистість: особливості соціально-психологічної адаптації // Українське суспільство на порозі третього тисячоліття. Кол. монографія / Під редакцією М.О. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – С. 492-500.
6. Москаленко А.П., Кобзін Д.О. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / За заг. ред. проф. Соболева В.О. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.