

Радыгина Е.Г.
Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И АДАПТАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Ключевые слова: конкурентоспособность, профессиональная мобильность, адаптационный потенциал личности, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность.

Аннотация. В статье рассматриваются профессиональная мобильность как фактор конкурентоспособности личности, приводятся компоненты профессиональной мобильности; исследуется адаптационный потенциал личности как характеристика, обеспечивающая формирование профессиональной мобильности; приводятся педагогические условия, влияющие на формирование адаптационного потенциала личности.

Radygina E.G.
Yekaterinburg

PROFESSIONAL MOBILITY AND ADAPTATION POTENTIAL OF THE IDENTITY OF THE EXPERT OF THE SPHERE OF TOURISM AND HOSPITALITY

Keywords: competitiveness, professional mobility, adaptation potential of the personality, behavioural regulation, communicative potential, submission to moral standards.

Summaru. In article are considered professional mobility as a factor of competitiveness of the personality, components of professional mobility are given; adaptation potential of the personality as the characteristic providing formation of professional mobility is investigated; the pedagogical conditions influencing formation of adaptation potential of the personality are given.

Сфера туризма и гостеприимства в Российской Федерации в настоящее время динамично развивается: появляются новые виды услуг, обслуживание становится все более персонифицированным, развиваются технологии обслуживания, используются новые технические средства. Специалист сферы туризма и гостеприимства в связи с этим обязан соответствовать требованиям времени, обладать профессиональными компетенциями, быть конкурентоспособным. Таким образом, совре-

менное развитие сферы туризма и гостеприимства ставит на первый план необходимость подготовки конкурентоспособного специалиста, способного адаптироваться в постоянно изменяющихся условиях профессиональной деятельности [1].

Конкурентоспособность – это способность специалиста выдерживать конкуренцию на рынке труда. Основные факторы, влияющие на конкурентоспособность специалиста: профессиональная мобильность, компетентность и профессио-

нальная самостоятельность [2: 3].

В трудах А.К. Марковой компетентность представляется как «индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [3: 83].

Профессиональная самостоятельность рассматривается как проявление самостоятельности личности, обеспечивающей профессионализм и ее становление в качестве субъекта профессиональной деятельности [2: 8]. Профессиональная самостоятельность предполагает способность самостоятельно планировать, активно осуществлять профессиональную деятельность и нести ответственность за ее результаты.

Профессиональная мобильность, являясь одним из факторов конкурентоспособности, вместе с тем обеспечивает взаимосвязь и компетентности, и самостоятельности профессионала. Профессиональная мобильность может рассматриваться в двух аспектах:

1) как процесс – подвижность специалиста в профессиональной среде (горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность);

2) как результат – интегральное качество личности, позволяющее специалисту быть постоянно востребованным и свободно адаптироваться к меняющимся профессиональным условиям.

В нашем исследовании профессиональная мобильность рассматривается именно как качество личности. Диалектика содержания профессиональной мобильности проявляется в том, что человек может быть мобильным, если он обладает определенными личностными и профессиональными качествами, но его мобильность может проявляться только в деятельности.

Л.В. Горюнова рассматривает профессиональную мобильность как единство трех компонентов:

- качества личности, обеспечивающие внутренний механизм развития человека;
- деятельность, обусловленная меняющейся профессиональной средой и обеспечивающая самореализацию человека в социальной жизни и профессиональной деятельности;
- процесс преобразования человеком самого себя и окружающей профессиональной среды [4: 66].

Психологической характеристикой, обеспечивающей профессиональную мобильность, является адаптационный потенциал личности. Адаптация представляет собой постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, в том числе и профессиональной. Эффективность адаптации в значительной степени зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, так и от условий воспитания, усвоенных стереотипов поведения, адекватности самооценки индивида. Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных условий, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки и др. Нарушение процесса адаптации может сопровождаться повышенной конфликтностью, непониманием своей социальной роли, ухудшением состояния здоровья.

Характеристику адаптационного потенциала личности можно получить, оценив поведенческую регуляцию, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности [5].

Поведенческая регуляция (нервно-психическая устойчивость) характеризует способность человека регулировать свое взаимодействие со средой профессио-

нальной деятельности. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы не являются первоосновой регуляции поведения. Они лишь отражают соотношение потребностей, мотивов, эмоционального фона настроения, самосознания, «Я-концепции» и др. Система регуляции – это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех ее уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативный потенциал является следующей составляющей личностного адаптационного потенциала. Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности специалиста сферы туризма и гостеприимства определяются наличием опыта и потребности профессионального общения, умением устанавливать контакт и взаимопонимание с окружающими, а также уровнем конфликтности.

Моральная нормативность обеспечивает способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определенную социальную (профессиональную) роль. Уровень моральной нормативности отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Эмпирическое исследование личностного потенциала адаптации студентов II курса факультета туризма и гостиничного сервиса было проведено в период с

декабря 2013 г. по январь 2014 г. В исследовании приняли участие 44 человека.

При исследовании поведенческой регуляции большинство респондентов обнаружили низкий уровень (32 студента – 72,7 %). Это говорит о психологической напряженности (особенно в периоды неопределенности), неадекватности восприятия своих профессиональных компетенций, нежелание подчиняться требованиям профессиональных стандартов.

Коммуникативный потенциал имеет достаточно высокие показатели: средний уровень у 20 студентов (45,5 %) и высокий уровень у 20 студентов (45,5 %). Это свидетельствует об умении устанавливать контакты с окружающими, достигать взаимопонимания в профессиональном общении, неконфликтном поведении.

Уровень моральной нормативности выражен на среднем уровне (29 студентов – 65,9 %). Они реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения, однако считают возможным нарушение общепринятых правил, если они будут вызывать неудобства.

Уровень адаптивных способностей испытуемых, к сожалению, низок – 32 студента проявили низкую адаптацию (72,7 %). Полученные данные свидетельствуют об эмоциональной неустойчивости и проявлении акцентуаций характера, особенно при смене деятельности. Успех адаптации к условиям внешней профессиональной среды зависит от внешних условий среды, процесс адаптации сопровождается стрессами, возможны асоциальные поступки, проявление агрессии и конфликтности, даже в том случае, если в привычной деятельности они не проявляются.

Таким образом, можно констатировать необходимость развития адаптивных способностей и нервно-

психической устойчивости.

Для достижения положительного результата, целесообразно использовать следующие средства:

1. Для повышения нервно-психической устойчивости:

- обучение студентов поддержанию психофизиологического состояния личности;

- обучение методам снижения уровня тревожности личности, повышения психической работоспособности и стабилизация эмоционально-волевой сферы;

- овладение навыками психической саморегуляции, навыками преодоления стрессовых ситуаций.

2. Для развития адаптивных спо-

собностей:

- формирование направленности студентов на личностное саморазвитие;

- установление субъект-субъектных отношений в системе «преподаватель-студент»;

- обеспечение вариативности обучения, рассмотрение в процессе обучения различного рода профессиональных и социальных ситуаций (формирование алгоритмов их решения);

- создание развивающей среды, обеспечивающей многоуровневую социокультурную деятельность студентов;

- обеспечение психолого-педагогической поддержки в системах «преподаватель-студент», «студент-студент».

Библиографический список

1. Карева, А.В. К вопросу о формировании правовой компетенции специалиста социально-культурного сервиса и туризма / А.В. Карева. // Педагогическое образование в России. – 2009. № 4. – С. 145–152.

2. Касьяник, Е.Л. Формирование конкурентоспособности специалиста: теоретико-методологический аспект / Е.Л. Касьяник, Е.И. Сутович // Управление в образовании. – 2009. № 2. – С. 3–15.

3. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова // Психология труда учителя : Книга для учителя. - М. : Просвещение, 1993. – 192 с.

4. Горюнова, Л.В. Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста / Л.В. Горюнова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2007. Психология труда учителя : Книга для учителя № 1. – С. 63–68.

5. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина / Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. // Под. ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Спб., 2001. – С. 127–129, 138–141.

Статью рекомендует докт. пед. наук, доцент Казаева Е.А.