

от нормы (Аветисов С.Э. и соавт., 2006; Бржесский В.В. и соавт., 2003), а их изменение после пробы на ХИ-СПО было недостоверным. Во 2-группе Vs-СА ($7,6 \pm 0,8$ см/с) и тест Ширмера-1 ($4,4 \pm 0,2$ мм) были достоверно меньше чем в контроле. После указанной пробы Vs-СА увеличилась на $3,1 \pm 0,3$ см/с, тест Ширмера-1 – на $4,6 \pm 0,2$ мм, что позволило диагностировать наличие ХИ-СПО и дефицит слёзопродукции, связанный с ишемическим компонентом. В 3-группе показатели Vs-СА не отличались от данных контроля,

тест Ширмера-1 был снижен до $3,7 \pm 0,2$ мм. Динамика указанных показателей после теста на наличие ХИ-СПО была незначительной и недостоверной.

Заключение

Разработанный способ диагностики ХИ-СПО и резервов слёзопродукции у больных ССГ с наличием ишемического компонента (ХГИС) обладает высокой точностью, специфичностью, и позволяет определить направленность патогенетической терапии ССГ.

Педагогические науки

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ильмушкин Г.М, Захарова Т.Г.
Димитровградский институт технологии,
управления и дизайна
Димитровград, Россия

Профессиональная готовность выпускников учреждений начального профессионального образования (УНПО) во многом определяется их профессиональной адаптивностью. Значительная часть выпускников УНПО в процессе вхождения в производственный коллектив разочаровываются в выбранной специальности, это наиболее трудный и сложный этап формирования рабочего. На этом этапе легко можно «потерять» молодого рабочего, поскольку у него отсутствует опыт профессиональной деятельности. Далее, сложности по налаживанию производственных отношений с рабочими, имеющими достаточный опыт производственной работы. Более того, нередко личностные качества вступают в определенные противоречия со сложившимися производственными отношениями в коллективе. Добавляется психо-эмоциональная неустойчивость, неумение как поступить в различных неординарных ситуациях и т.д. Очень тяжело переживают молодые рабочие первые производственные неудачи, а, на начальном этапе всегда их предостерегают такие моменты. Отсюда неопределенность своего положения и статуса в коллективе. На данном этапе молодые рабочие остро нуждаются в поддержке и понимании со стороны наставников и руководства предприятия.

Практический опыт свидетельствует о том, что начинающие рабочие адаптируются в производственном коллективе достаточно быстро, где к ним внимание, забота, помощь, организовано наставничество, пропагандируется здоровый образ жизни, предоставлены условия и возможности для профессионального роста и самоопределения. Поэтому работа в этом направлении должна проводиться активно на этапе обучения в УНПО, используя различные методы и подходы.

Она является многоплановой, охватывает многие аспекты образовательной и воспитательной деятельности.

Как нами выявлено, выпускник УНПО достигает рабочей и социальной зрелости, преодолев несколько этапов профессиональной адаптации. На первом этапе молодой рабочий овладевает новой для него профессией. Он должен овладеть способами и методами профессиональной деятельности. На втором этапе освоить систему норм и правил, существующих в его профессиональной среде, систему ценностей относительно работы и персонала. Подавляющее большинство молодых рабочих считают период социальной адаптации завершенным уже к концу первого года, а профессиональной – к концу второго года. А эксперты значительно удлиняют процесс профессиональной адаптации и считают, что она осуществляется на протяжении 3 – 4 лет. Это еще раз доказывает актуальность рассмотрения проблемы адаптации молодых рабочих в целом, ее структуры и факторов, которые влияют на этот процесс.

В психолого-педагогических исследованиях не существует единого мнения относительно структуры процесса профессиональной адаптации рабочего. Ряд исследователей считают, что этот процесс начинается непосредственно на предприятии, с началом самостоятельной трудовой деятельности по избранной специальности. А, мы считаем, что данный процесс уже начинается в профессиональном училище. В частности, ученые А.Д Сазонов и А.П. Сейтешев считают, что процесс адаптации делится на два периода: допроизводственный и производственный. Мы разделяем это мнение. Допроизводственный период адаптации является органической частью профессионального обучения в УНПО, и определяет начальное звено в профессиональном становлении молодого рабочего и его адаптации к труду рабочего по избранной специальности.

Производственный период означает самостоятельная работа на производстве по рабочей специальности. На этапе профессионального обучения закладывается фундамент профессионального становления, формируются профессиональные знания, умения, навыки и качества. Вре-

мя адаптации рабочего по своей профессии на предприятии зависит от уровня подготовки, адекватного выбора приобретенной рабочей специальности, личностных качеств, от устойчивости профессиональной ориентации, социальной активности, социально-психологического климата в трудовых коллективах и имеющихся условий для профессионального роста.

Как показывает реальная действительность, у некоторых выпускников УНПО адаптивные возможности оценивается невысоко. Это, прежде всего, связано с несоответствием личных качеств профессиональным требованиям данной рабочей специальности, а также неадекватным выбором своей рабочей профессии. Поэтому у них мучительно и долго протекает процесс профессиональной адаптации.

На характер, темпы, результаты адаптации молодого рабочего влияют различные факторы.

В научной литературе факторами адаптации считают те условия и обстоятельства, кото-

рые более всего влияют на характер, темпы, результаты в конкретных условиях производства. Выделяются две группы факторов, влияющих на успешность хода адаптационных процессов: субъективные и факторы среды. К субъективным факторам относятся пол, физиологические и психологические характеристики личности, а к факторам среды - условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды.

Наши исследования показывают, что быстрее всего адаптируются выпускники УНПО в возрасте до 20 лет, ибо в этом возрасте интерес к учебе и к приобретению профессии чрезвычайно высок.

Чем выше общий уровень ценностных ориентаций, мотивов деятельности выпускников, тем успешней их адаптация к рабочей профессии, быстрее преодолеваются трудности начального этапа овладения рабочей профессии, вхождения в производственный коллектив.

Психологические науки

ГИГИЕНИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ РОСПОТРЕБНАДЗОРА

Занина М.Я.

*Ростовский государственный медицинский
университет
Ростов-на-Дону, Россия*

Современные специалисты Роспотребнадзора (около 85% которых составляют женщины) представляют собой новый тип государственного чиновника, несущего большую юридическую и моральную ответственность за результаты выполняемой работы, что определяет высокую нервно-психическую напряженность их труда. Поэтому многие из них предъявляют специфические жалобы на состояние здоровья, характерные для сердечно-сосудистой патологии, астено-вегетативных и нервно-эмоциональных нарушений. Сохранению здоровья и адекватной профессиональной адаптации специалистов Роспотребнадзора может способствовать выявление профессионально значимых качеств для выполнения основных видов их деятельности. Подобные исследования до настоящего времени не проводились, что определяет актуальность наших исследований.

Объектом исследований были 253 женщины, работающие на разных должностях в Управлении Роспотребнадзора (УР) по Ростовской области (центральный аппарат) и территориальных отделах: 160 из них (63,2%) – специалисты с высшим медицинским образованием (СВО) и 93 (36,8%) – со средним медицинским образованием

(ССО); средний возраст обследованных был $42,0 \pm 0,5$ года.

У всех обследованных определялись типологические характеристики личности и психологические портреты по тесту Д. Кейрси, с учетом которых сравнивались показатели соматического и психического здоровья женщин-специалистов. Все исследования проводились в ходе анонимного тестиирования с помощью комплекса стандартных анкетных методик.

При исследовании было установлено (таблица 1), что из 253 обследованных женщин-специалистов по источнику и цели применения энергии 55,7% являются экстравертами (лицами Е-типа) и 44,5% – интровертами (I-типа); по способу восприятия информации 92,1% относятся к «сенсорам» (S-типа) и 7,9% – к «интуитам» (N-типа); по способу принятия решений 44,7% являются «логиками» (T-типа) и 55,3% – «эмоционалами» (F-типа); по способу организации своей жизни и восприятия окружающего мира подавляющее число (95,6%) специалистов относится к «тактикам» (J-типа) и только 4,4% – к «персиверам» (P-типа).

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что среди женщин-специалистов СВО экстраверты заметно превалируют над интровертами, зато последние чаще встречаются среди их коллег ССО: 60,6% против 47,3% ($p < 0,05$). Кроме того, среди специалистов СВО, по сравнению с коллегами ССО, относительно больше «логиков» (представителей T-типа) и меньше доля «эмоционалов» (лиц F-типа): 48,8% против 37,6% и 51,2% против 62,4% соответственно ($p > 0,05$). В конечном счете, это отражается на структуре психологических портретов специалистов УР: так, среди СВО лидируют психотипы ESFJ–Торговец и