

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
РИЭЛТОРОВ НА ПОЗДНИХ ЭТАПАХ КАРЬЕРЫ****Визнер Е.А.**

В статье представлен анализ литературы по вопросам профессиональной адаптации, выделены основные подходы к пониманию профессиональной адаптации, описана специфика риэлторской деятельности, особое внимание обращается на виды адаптивного поведения риэлторов на поздних этапах карьеры в их обусловленности личностными особенностями риэлторов.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, стратегия адаптации, этапы карьеры, риэлтор.

Профессиональная адаптация привлекала внимание исследователей и практиков, т. к. управление этим процессом позволяет снизить потери организации, связанные с текучестью кадров, неудовлетворительной выработкой, низким качеством труда. Кроме того, успешная профессиональная адаптация – это залог эффективности работы в целом.

Профессиональная адаптация является одним из аспектов общей проблемы социально-психологической адаптации личности и определяется как «такой процесс, посредством которого индивид, с одной стороны, удовлетворяет свои требования и ожидания, предъявляемые к профессии и условиям ее осуществления, и с другой – тем требованиям, которые к нему предъявляют структура и содержание деятельности, условия ее осуществления и те социальные группы, под контролем и участием которых протекает его профессиональная деятельность» [4, с. 54].

По направленности адаптация разделяется на собственно профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую. Собственно профессиональная адаптация – это приспособление человека к требованиям профессии, которое осуществляется на основе приобретенных в ходе профессиональной подготовки знаний и умений. Такой процесс зависит как от объективных факторов, так и от особенностей самого работника. Психофизиологическая адаптация – это адаптация к условиям труда, к режиму работы и отдыха и т. п. Она зависит от особенностей условий, в которых осуществляется деятельность, а также от здоровья человека. Социально-психологическая адаптация представляет собой приспособляемость к социальной и организационной среде предприятия. Важным,

как нам кажется, является приспособление не только к изменяющимся условиям и социальной ситуации, но и к собственным субъектно-деятельностным свойствам (самоприспособление, по Л.М. Митиной). С.Т. Джанерьян выделяет три варианта соотношений личностных и субъектно-деятельностных свойств в профессиональной Я-концепции человека: 1) взаимосвязь и взаимообусловленность личностных и субъектно-деятельностных свойств. Конгруэнтность этих компонентов рассматривается как составляющая профессиональной компетентности; 2) доминирующая роль субъектно-деятельностных свойств; 3) доминирующая роль личностных свойств. В зависимости от соотношения, наблюдается разный уровень адаптивного профессионального поведения. Кроме того, обращается внимание на самостоятельные линии развития личностного и профессионального. Приспособление к собственным субъектно-деятельностным свойствам или аутоадаптация, по нашему мнению, зависит от аутопсихологических способностей человека (способность к самопониманию, самопринятию, саморегулированию и т. д.)

Анализ научной литературы по проблемам профессиональной адаптации свидетельствует о наличии различных подходов к изучению данного процесса. Выделим основные из них: 1) процессуально-результативный подход рассматривает адаптацию как процесс и результат приспособления индивида к изменяющимся условиям среды и воздействия на эту среду таким образом, чтобы приспособить ее к себе; как динамический процесс постоянного приобретения и потери ресурсов взаимодействующих субъектов труда. В подходе рассматриваются этапы, стадии, фазы, критерии профессиональной адаптации; 2) индивидуально-психологический подход.

В рамках этого подхода основной акцент ставится на личностных изменениях, происходящих в процессе адаптации, обусловленность этих изменений внутриспсихическими факторами, а личностные особенности рассматриваются и как обуславливаемый, и как обуславливающий фактор профессиональной адаптации; 3) функциональный подход. В рамках этого подхода адаптация понимается как система мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника, формируют у него соответствующие профессиональные качества, обеспечивают успешность профессиональной деятельности человека, принятие социального статуса в группе, соответствующей роли и условий ее осуществления. То есть основной акцент ставится на функциях, которые реализует профессиональная адаптация.

На наш взгляд, при изучении профессиональной адаптации нуждается в специальном рассмотрении и раскрытии дифференциально-возрастной подход (по нашей терминологии), предметом которого будут основные закономерности, стратегии адаптации на разных этапах профессионального функционирования. Необходимость рассмотрения такого подхода обусловлена процессами профессиональной мобильности, нацеленностью населения на частые смены мест работы и типа профессии, а также на оптимизацию собственного карьерного процесса.

Л.М. Митина [5] подчеркивает, что процессы профессиональной адаптации детерминируют профессиональное развитие человека, «но основной движущей силой развития профессионала является внутриличностное противоречие между Я-действующим и Я-отраженным. Переживание этого противоречия может приводить как к попыткам изменения своего внутреннего мира, так и к попыткам изменения внешней среды, своего окружения», что сформирует стратегию профессиональной адаптации человека. Под адаптивной стратегией А.А. Налчаджян [4] понимает динамическую психическую структуру, которая состоит из следующих структурных блоков.

1. Защитного или иного адаптивного механизма или комплекса подобных механизмов.
2. Установки на использование данного механизма или комплекса механизмов в определенных ситуациях.
3. Обобщенного образа тех типичных ситуаций, в которых данная стратегия является адаптивной, т. е. обеспечивает адаптированность личности.
4. Л.М. Митина [5], опираясь на положения С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни, выделила две стратегии профессиональной адаптации: модель профессионального функционирования (адаптивное поведение) и модель профессионального развития (творчество, личностный и профессиональный

рост). В первой модели у человека доминирует пассивная тенденция, проявляющаяся в приспособлении, а отчасти и в подчинении профессиональной деятельности внешним обстоятельствам. Во второй модели – модели профессионального развития – доминирует активная тенденция, проявляющаяся в стремлении к профессиональному самовыражению, самореализации.

Таким образом, в литературе изучаются стратегии, отнесенные к разным объектам. Они носят, как правило, обобщенный характер (А.А. Налчаджян), либо изучаются применительно к карьере (И.В. Афанасенко), либо применительно к конкретным профессиям (Л.М. Митина).

Но во всех случаях и развитие, и адаптация носят индивидуальный характер, детерминирующийся комплексом взаимосвязанных явлений, при этом индивидуально-психологические сочетаются с микро- и макрофакторами, в том числе с социально-психологическими факторами.

Современная социально-экономическая ситуация, как один из макрофакторов, демонстрирует изменения, ужесточение конкуренции, в т. ч. межпоколенной. Кроме того, имеет место ситуация демографического старения, которая характеризуется увеличением доли пожилых и старых людей в общем составе населения. В настоящее время доля людей в возрасте 65 лет и старше в населении России составляет 13 % (по шкале ООН население считается старым при условии, что удельный вес данного возраста превышает 7 %). Работавших пенсионеров сегодня в стране почти 25 %, т. е. практически каждый четвертый. По данным Росстат, около 40 % пенсионеров, получающих пенсию по старости, продолжают работать еще в среднем 6 лет. Такая ситуация имеет своим следствием быстрый рост нагрузки пожилым. В то же время на рынке труда наблюдается половозрастная дискриминация при приеме на работу. Отмечается, что пожилые люди, работающие после выхода на пенсию (как правило, это женщины), препятствуют освобождению рабочих мест и создают дополнительные барьеры на рынке труда для молодых специалистов. Это и создает условия для межпоколенной конкуренции.

Адаптироваться к таким условиям трудно, тем более, что процесс адаптации в этом возрасте осложняется происходящими изменениями в характере человека, а именно: усиливаются те социально неодобряемые черты, которые были свойственны человеку раньше [1]. Наряду с этим выход на пенсию считается нормативным кризисом, который часто сопровождается стрессом и переменой образа жизни, изменением личностной идентичности, потерей достигнутого социального статуса, сужением социальных связей и перспектив, уменьшением

авторитета в семье, ухудшением материального положения и появлением материальной зависимости от других

Помимо прочего, на сегодняшний день наиболее изученными оказались проблемы адаптации периода детства, юношества, зрелости, а наименее изученными – проблемы адаптации пожилого возраста и старости. Интерес к этому отрезку жизни человека вызван спецификой возрастных особенностей людей этого периода, отсутствием достаточного количества научных знаний о нем, переживанием людьми этого возраста в условиях нашей страны определенных трудностей. Кроме этого, существующие исследования профессиональной адаптации пожилых людей не изучались в современных условиях, предъявляющих для пожилого работника такие требования, при которых профессиональная адаптация для него является и желаемой, и требуемой. В связи с этим наиболее актуальными представляются проблемы адаптации на поздних этапах карьеры.

Учитывая существующие периодизации, мы предлагаем относить поздние этапы карьеры к отрезку жизни между 45 и 65 лет. А.Я. Кибанов [3] называет следующие этапы, приходящиеся на указанный период жизни: этап сохранения достигнутого (45–60 лет), характеризующийся потребностью передать знания более молодым коллегам, и этап завершения (60–65 лет), характеризующийся подготовкой преемника. Данные этапы совпадают в периодизации карьеры А. Кудашева с этапами «Мастер управления», когда человек не только заботится о благополучии всей организации, но и поддерживает более молодых сотрудников и этапом «Опытный консультант», когда многоопытный работник передает пост управления одному из подчиненных. Вероятно, профессиональная адаптация на поздних этапах карьеры будет иметь свою специфику (свои стратегии) в сравнении с более ранними этапами карьеры. Современная исследовательская традиция отражается в накоплении эмпирических данных о профессиональной адаптации на ранних этапах карьеры, в то время как применительно к поздним этапам аналогичных эмпирических явно недостаточно.

Специфика рынка труда демонстрирует доминирование потребления над производством, что влечет за собой появление новых профессий, связанных с продажами. Одной из таких профессий является профессия риэлтора, официально появившаяся около двадцати лет назад.

В настоящее время рынок недвижимости – это один из значимых секторов российской экономики, имеющих огромное социальное значение.

Риэлторская деятельность на сегодняшний день является высоко востребованной, однако профессиональная подготовка в вузах, готовящих дипло-

мированных специалистов-риэлторов, отсутствует. Это значит, что в агентства недвижимости приходят работать специалисты из других областей деятельности, уже имеющие профессионально-карьерный опыт и приобретающие профессиональные качества и навыки в непосредственной практической деятельности, или в редких случаях посредством собственных обучающих мероприятий компании-работодателя.

Как правило, средний возраст риэлтора около 40 лет, большинство из них – женщины. Л.Б. Волынская [1] подчеркивает, что психологическое самочувствие женщин наряду с мужчинами с возрастом снижается. Женщины чаще переживают по поводу потери внешней привлекательности, что сильно коррелирует с низким уровнем субъективного благополучия и негативно сказывается на адаптированности. На наш взгляд, не исключено, что эти затруднения могут также влиять на стратегии профессиональной адаптации на поздних этапах карьеры.

В настоящее время ввиду отсутствия государственного правового регулирования риэлторской деятельности со стороны государства эта деятельность переходит к саморегулируемым общественным объединениям риэлторов – гильдиям и ассоциациям. Эти объединения и, прежде всего, Российская Гильдия риэлторов (РГР) разрабатывают и используют в своей практической деятельности так называемые профессиональные стандарты деятельности. Формирование в России корпорации профессиональных участников рынка недвижимости, добровольно подчинивших свою деятельность Кодексу этики и Стандартам профессионального поведения, является, несомненно, положительной тенденцией, как и любой институциональный процесс, однако понятие «риэлтор» дано Российской гильдией риэлторов, что нельзя считать законодательным определением, поэтому правовой статус риэлтора на настоящий момент в России не определен никаким законом, формально он регулируется законом о предпринимательской деятельности.

Наряду с вышеизложенным, специфика деятельности риэлтора включает в себя ряд особенностей: ненормированный рабочий день, отсутствие стабильного дохода, непредсказуемость рынка, непредсказуемость личных контактов, необходимость уметь самостоятельно организовывать свой рабочий день, повышенный уровень ответственности, постоянная физическая нагрузка, конкурентность. Эти особенности вносят напряженность в повседневную деятельность риэлтора, необходимость адаптироваться на разных этапах карьеры.

Можно полагать, что риэлторы на поздних этапах собственной карьеры и впервые пришедшие в эту профессию, будут испытывать трудности, связанные

с реализацией старых адаптивных стратегий и формированием новых, которые, на наш взгляд, тоже могут соотноситься, взаимодополнять друг друга или существовать параллельно.

Требования к агенту по недвижимости со стороны работодателя очень обширны – начиная от коммуникативных и организаторских способностей, эмпатии и заканчивая стрессоустойчивостью и необходимостью наличия отличных юридических знаний.

Кроме того, сегодня отечественные риэлторы переживают кризис, в котором западные риэлторы оказались в конце 90-х гг.: в результате бурного развития Интернет-сети, обширной компьютеризации информация стала общедоступной, временно сократилось число людей, обращающихся за услугой к риэлторам. Поэтому сегодня одним из ведущих трендов в риэлторском бизнесе является уход в Интернет и появление новых коммуникационных технологий для привлечения клиентов. Это значит, что перед сообществом риэлторов стоят проблемы создания и освоения теперь еще и виртуального рынка недвижимости. Такие резкие изменения в содержании деятельности, на наш взгляд, также могут отразиться на стратегиях профессиональной адаптации риэлторов.

Профессия «риэлтор» – относительно новая профессия в нашей стране, официально существующая около 20 лет, тем не менее привлекает пристальное внимание исследователей в рамках юридических, экономических наук (Медовый В.В., 2008; Петилин Д.В., 2008; Ступин Е.Л., 2009; Накушнова Е.В., 2010 и др.), а также в социальной психологии (Некрасова Т.М., 2006).

Анализ научной литературы по вопросам профессиональной адаптации субъектов на различных этапах карьеры, обобщение знаний позволили выделить противоречия между запросами работодателей на подготовку профессионально компетентных и конкурентноспособных специалистов-риэлторов

и невозможностью получения образования по данной специальности в нашей стране; между психологической напряженностью деятельности риэлтора и отсутствием возможности рационально чередовать труд и отдых; необходимостью быстро адаптироваться в этой профессии и отсутствием в организации психологического сопровождения работника; необходимостью изучения стратегий профессиональной адаптации на поздних этапах карьеры и отсутствием исследований в этой области; существующей у зрелого работника позицией «новичка» в риэлторской деятельности и нарабатанным им профессионально-карьерным опытом в ином виде деятельности.

Указанные противоречия открывают перспективы исследования в области специфики стратегий профессиональной адаптации риэлторов на поздних этапах карьеры с целью разработки методических приемов, рекомендаций по адаптационной работе со специалистами этой профессии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волинская Л.Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла: учеб. Пособие. – М.: ФЛИНТА: НОУ ВПО «МПСИ», 2012. – 168 с.
2. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2004. – 480 с.
3. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала: учебник. – М.: ИНФРА-М, 1997. – С. 298–307.
4. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: Механизмы и стратегии. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
5. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / под ред. Л.М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с.