

**Fomenko, A.G. The problem of socio-psychological adaptation of the mobilized to military service.** The article analyzes different approaches to a theoretical understanding of socio-psychological adaptation (SPA) of the mobilized to military service. This problem is considered important due to the increasing number of ethnic and regional conflicts and the escalated terrorist threat in Ukraine and the world. Academic interest in the mobilized is caused by the role and social significance of the people involved in the protection of state interests and security of Ukraine.

High combat and non-combat losses among servicemen of the Armed Forces of Ukraine during the antiterrorist operation call for research on psychological aspects of military professional adaptation of the mobilized, including the characteristics of their SPA.

The author makes a theoretical analysis of the problem of adaptation from different scientific perspectives and reveals the relationship of social adaptation with its other forms, levels and types. SPA is also considered in terms of the theory of Gestalt therapy (F. Perls, P. Goodman), the theory of "field" (K. Levin) and other modern scientific schools. It is shown that SPA as a component of social adaptation reflects mutual influence of individuals and their social environment. In the overall structure of adaptation of the mobilized to military service and to the social environment of the military units, SPA affects all areas of a serviceman's life.

*Keywords:* personality, social adaptation, socio-psychological adaptation, military professional adaptation, socio-psychological adaptation of the mobilized for military service.

#### Відомості про автора

**Фоменко Андрій Григорович**, психолог-інструктор Центру медико-психологічної реабілітації «КОМ-ПАС» м. Кіровоград, Україна.

**Fomenko, Andrey G.** Psychologist-instructor of the Medical and psychological rehabilitation center "COM-PAS", Kirovograd, Ukraine.

Email: harutakasy@mail.ru

УДК 159.922.2 : 316.613.5

*Черкаський А.В.*

### ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО СОЦІАЛЬНИХ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

**Черкаський А.В. Психологічні аспекти адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища.** У статті розглядаються психологічні аспекти соціальної адаптації особистості в трудовому колективі, аналізуються основні форми адаптації, досліджуються ті елементи соціальної ситуації, які здійснюють істотний вплив на ефективність адаптації людини. Відмічено, що основним способом соціально-психологічної адаптації є прийняття норм і цінностей нового соціального середовища. У ході такої адаптації співробітник отримує інформацію про систему ділових і особистих взаємин в колективі, окремих формальних і неформальних групах, про соціальні позиції окремих членів групи. Детально розглянуті також критерії соціально-психологічної адаптації.

*Ключові слова:* психологічна адаптація особи, професійне середовище, соціальна поведінка, ціннісні орієнтації, соціально-психологічна сумісність, процедури адаптації персоналу.

**Черкаський А.В. Психологические аспекты адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды.** В статье рассматриваются психологические аспекты социальной адаптации личности в трудовом коллективе, анализируются основные формы адаптации, исследуются те элементы социальной ситуации, которые оказывают существенное влияние на эффективность адаптации человека. Отмечено, что основным способом социально-психологической адаптации является принятие норм и ценностей новой социальной среды. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношениях в коллективе, отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы. Подробно рассмотрены также критерии социально-психологической адаптации.

*Ключевые слова:* психологическая адаптация личности, профессиональная среда, социальное поведение, ценностные ориентации, социально-психологическая совместимость, процедуры адаптации персонала.

**Постановка проблеми.** В умовах сучасного соціально-економічного розвитку нашого суспільства проблема адаптації набуває особливий актуальності. Дослідження цієї проблеми спрямовані на виявлення чинників, що сприяють формуванню найбільш ефективної форми адаптації, на вивчення тих елементів соціальної ситуації, які здійснюють істотний вплив на ефективність адаптації людини.

Адаптаційна проблематика має не лише велике теоретичне значення, але й посідає важливе місце серед прикладних завдань психології. Дослідження в цій області завжди носять міждисциплінарний характер, торкаючись як біологічних, так і соціально-психологічних проблем [4, с. 427].

Адаптація людини до умов організованої трудової діяльності стала активно вивчатися разом з іншими проблемами прикладної психології в 70-і роки минулого століття у зв'язку із зростанням ролі психологічного знання в різних областях соціальної дійсності. Незважаючи на неточність понятійного апарату, розрізненість і деяку політизованість, ці дослідження внесли великий вклад в розробку прикладних аспектів проблеми адаптації, що проходить в умовах трудової діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Найбільшу актуальність ці питання набули з активізацією розробки проблем колективу. А.Л. Свенцицький і Л.Г. Почебут ввели поняття виробничої адаптації як пристосування до спеціально організованих умов діяльності [7]. Теоретичні проблеми адаптації розглядалися в роботах А.Г. Ковальова, А.А. Криулина, Р.Д. Кричевського, А.В. Петровського, Н.П. Фетискіна, Ф. Б. Березіна, В. П. Казначєєва, Ц. П. Короленко, В.А. Семиченко та ін.

Незважаючи на відмінність сторін адаптації (професійну (учбову) і соціальну), психологи відмічають їх тісний взаємозв'язок: засвоєння знань і формування відповідних навичок обумовлені особливостями процесу входження нового співробітника в соціальне середовище підприємства або навчального закладу.

Таким чином, в дослідженнях адаптації до організованих умов діяльності виділяються два напрями. Це, зокрема, вивчення спеціальної (професійної, учбової) та соціальної складових процесу адаптації новачка в умовах початку роботи на підприємстві або навчання в школі, або зміни умов роботи і навчання. Виділення даних складових і визначення взаємозв'язку оволодіння провідною діяльністю з особливостями соціально-психологічної адаптації до колективу дають підстави вважати адаптацію до організованих умов здійснення будь-якої діяльності (учбової або трудової) складним системно-структурним явищем, вивчення якого є найефективнішим у рамках комплексного підходу.

Виходячи з цього, **мета цієї статті** – проаналізувати психологічні аспекти соціальної адаптації особистості в трудовому колективі і виробити практичні рекомендації кадровим службам по адаптації нових співробітників.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Серед різноманітності розуміння адаптації як соціально-психологічного процесу можна виділити наступні підходи: адаптація як пристосування, адаптація як задоволеність, адаптація як функція розвитку особистості. В цілому в дослідженнях по адаптації нині переважає інтеграційна фаза, що стягує відомі концепції в єдину теорію адаптацій.

А.В. Петровський визначає адаптацію як одну із стадій розвитку особистості в процесі соціалізації [6]. Від успішності адаптації залежить зміст і успішність проходження подальших етапів соціалізації: інтеграції і індивідуалізації.

Ф.Б. Березін, використовуючи комплексний підхід до аналізу психічної адаптації, виділив в ній три основних рівні: психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний [2]. Соціально-психологічний рівень автор визначає як відносно самостійний, незалежний від двох інших. На його думку, успішна адаптація цього рівня забезпечує адекватну мікросоціальну взаємодію і досягнення значущих цілей. Водночас особливо значущим є положення автора про те, що ефективність соціально-психологічної адаптації визначається успішністю індивідуальної адаптації на психофізіологічному і психологічному рівнях.

У науковій літературі соціально-психологічна адаптація визначається як процес активного пристосування індивіда до середовища, що змінилося, за допомогою різних соціальних засобів [5, с.6]. Соціально-психологічна адаптація є елементом діяльності, функцією якого є освоєння відносно стабільних умов середовища, вирішення проблем, що повторюються, шляхом використання прийнятних способів соціальної поведінки, дії.

Основним способом соціально-психологічної адаптації є прийняття норм і цінностей нового соціального середовища (групи, колективу, організації, територіальної спільності, до яких входить індивід), форм взаємодії (формальних і неформальних зв'язків, стилю керівництва, сімейних і сусідських стосунків і т. д.), що склалися тут, а також форм предметної діяльності (напр., способів професійного виконання робіт або сімейних обов'язків). Соціально-психологічна адаптація також, як і психічна, має дві форми: активну, коли індивід прагне впливати на середовище з тим, щоб змінити його (у тому числі ті норми, цінності, форми взаємодії і діяльності, які він повинен освоїти), і пасивну, коли він не прагне до такої дії і зміни.

Показники успішної соціально-психологічної адаптації - високий соціальний статус індивіда в цьому середовищі, а також його психологічна задоволеність цим середовищем в цілому і найбільш важливими для нього елементами. Показниками низької соціально-психологічної адаптації є переміщення індивіда в інше соціальне середовище, аномія та відхильна поведінка. Успішність адаптації залежить від характеристик середовища і індивіда. Чим складніше нове середовище (наприклад, більше соціальних зв'язків, більш складна спільна діяльність, вища соціальна неоднорідність), чим більше відбувається в ньому змін, тим важче для індивіда відбувається соціально-психологічна адаптація.

Дослідники виділяють екологічний, біологічний, фізіологічний, інформаційний і соціально-психологічний аспекти професійної адаптації. Але усе це різноманіття можна упорядкувати, якщо розглядати людину - суб'єкта праці як сплав властивостей індивіда і особистості [1].

У такому разі професійна адаптація є єдністю адаптації індивіда до фізичних умов професійного середовища (перший аспект, психофізіологічний); адаптаціями до професійних завдань, що виконуються, операцій, професійної інформації тощо (другий аспект, власне професійний) і адаптації особи до соціальних компонентів професійного середовища (третій, соціально-психологічний аспект).

У процесі психофізіологічної адаптації відбувається освоєння сукупності всіх умов, що чинять різну психофізіологічну дію на працівника під час праці. Вивчення професійного і соціально-психологічного аспектів адаптації не виключає аналізу фізіологічних механізмів психічних явищ, що супроводжують цей процес. До будь-якої професійної ситуації людина адаптується як цілісна структура: і як організм, і як особа.

Професійна адаптація характеризується додатковим освоєнням професійних можливостей (знань і навичок), а також формуванням професійно необхідних якостей особи, позитивного ставлення до своєї роботи. Важливим аспектом професійної адаптації є прийняття людиною професійної ролі. При цьому ефективність професійної адаптації значною мірою залежить від того, наскільки адекватно особистість сприймає свою професійну роль, а також свої професійні зв'язки і стосунки.

У процесі соціально-психологічної адаптації відбувається включення працівника в систему взаємин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. У ході такої адаптації співробітник отримує інформацію про систему ділових і особистих взаємин в колективі і окремих формальних і неформальних групах, про соціальні позиції окремих членів групи. Багато дослідників так само виділяють організаційну адаптацію [8].

У процесі організаційно-адміністративної адаптації працівник знайомиться з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу і посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При цій адаптації у співробітника повинно сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі.

Незважаючи на відмінність між видами адаптації, усі вони знаходяться в постійній взаємодії, тому процес управління потребує наявності єдиної системи інструментів дії та швидкості, що забезпечують успішність адаптації.

В цілому для контролю і оцінки професійної адаптації використовують:

1. Психофізіологічні критерії, що враховують стан і функціональні резерви людини.
2. Економічні критерії, у тому числі показники вироблення і якості праці.
3. Психологічні критерії: задоволеність своєю роботою, встановлення ділових стосунків з керівництвом, входження в колектив, соціально-психологічна сумісність, прийняття цілей, норм і внутрішнього розпорядку організації. Так, в якості одного з головних соціально-психологічних чинників адаптації нового співробітника розглядається настанова групи стосовно нього [3]. Р.Л. Моеланд і Дж.М. Левін пов'язують процес адаптації нових членів з довірою групи стосовно них [11].

Досить детально розроблені критерії соціально-психологічної адаптації: у сфері громадської активності - участь в громадській роботі і задоволеність цією участю; у сфері міжособового спілкування - соціометричний статус і задоволеність стосунками з товаришами, ставлення до об'єднання (велика група), ставлення до колективу (мала група), задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника, адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності.

Критеріями психофізіологічної адаптації вважаються стан здоров'я, настрої, рівень тривожності, міра стомлюваності, активність поведінки. Загальним показником адаптованості є відсутність ознак дезадаптації. Дезадаптація проявляється в різних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці і її якості, у порушеннях дисципліни праці, у підвищенні аварійності і травматизму. Сукупність конкретних значень критеріїв адаптації класифікується далі залежно від цих значень і їх поєднання, тобто, виділяються рівні адаптованості особи. Кожен дослідник пропонує свої класифікації рівнів, виходячи з особливостей критеріїв адаптації. Так, у науковій літературі відзначається високий, середній (нормальний) і низький рівні адаптованості. Також розглядають чотири рівні виробничої адаптованості: дисфункціональний, стереотипний, стереотипно-ініціативний, ініціативний.

Адаптацію не можна розглядати як окремих, ізольований процес, не пов'язаний з системою управління персоналом на підприємстві. Формалізована процедура адаптації будується на основі і є невід'ємною частиною структури управління підприємства в цілому. Так, наприклад, при розробці процедури адаптації потрібна наявність положень про відділи і посадові інструкції, тому що на їх основі розробляються стандарти адаптації і критерії оцінки. Процес взаємного пристосування співробітника і організації, ґрунтований на прийнятті або неприйнятті першим нових професійних і організаційних умов роботи, має бути пов'язаний як із стратегічним плануванням в організації, так і з існуючими програмами

мотивації співробітників, оцінки і розвитку персоналу і, звичайно ж, з корпоративною культурою компанії, що склалася.

Процедури адаптації персоналу покликані полегшити входження нових співробітників в життя організації, допомогти їм виробити "...у собі та прийняти такі цінності, життєві орієнтири, котрі допомогли б їм знайти своє місце у колективі" [9].

Як правило, новий співробітник в організації стикається з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, місце розташування, особливості колег тощо. Тобто, спеціальна процедура введення нового співробітника в організацію може сприяти зняттю великої кількості проблем, що виникають на початку роботи.

Крім того, способи включення нових співробітників в життя організації можуть істотно активізувати творчий потенціал вже працюючих співробітників і посилити їх включеність в корпоративну культуру організації.

Для керівника інформація про те, як організований в його підрозділі процес адаптації нових працівників, може багато що сказати про ступінь розвитку колективу, рівень його згуртованості і внутрішньої інтеграції [10].

Адаптація має певну мету і завдання, як з боку організації, так і з боку співробітника. Виділення двох сторін адаптації дозволяє не лише побудувати взаємовигідні стосунки, але й підвищити ефективність управління організацією. Інакше кажучи, головною метою адаптації з боку організації є максимально повне, швидке і ефективне пристосування співробітника до організації.

**Висновки.** Соціальний процес освоєння особою нової трудової ситуації, в якому особа і трудове середовище чинять активну дію один на одного, має складну структуру і є єдністю професійної, соціально-психологічної і психофізичної адаптації.

Важливими чинниками, що покращують психічну адаптацію в професійних групах, є соціальна згуртованість, здатність будувати міжособистісні стосунки, можливість відкритої комунікації, прийняття норм і цінностей колективу.

Таким чином, без досліджень психічної адаптації до соціальних компонентів середовища буде неповним розгляд будь-якої проблеми професійної адаптації, а аналіз описаних аспектів адаптаційного процесу вважається невід'ємною частиною психології людини.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо у вивченні комунікативних аспектів адаптації особистості у професійному середовищі.

#### Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека как субъекта // Человек и общество / Под ред. Б.Г. Ананьева. Вып. 2. – Л., 1967.
2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин - М., 1988.– 270 с.
3. Горбатенко А.С. Социально-психологические детерминанты включения нового индивида в группу / А.С. Горбатенко // Вопросы психологии.- 1982.- №3.- С.30-32.
4. Егоров Б.В., Коваленко А.В., Шевченко А.А. и др. Человек: постижение простоты в беспредельной сложности. Под общей ред. проф. Г.В. Ангелова / Б.В. Егоров, А.В. Коваленко, А.А. Шевченко - Одесса, КПОМД, 2013. - 638с.
5. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. М., 1988. – 479с.
6. Петровский А. В. К пониманию личности в психологии / А.В. Петровский // Вопросы психологии -. 1981.- № 2.- С. 40–46.
7. Промышленная социальная психология / Под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. - Л., 1982. – 206с.
8. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
9. Черкаський А.В. Деякі аспекти взаємовпливу ціннісних орієнтацій та структури міжособистісних відносин у сучасному колективі / Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України– 2013.
10. Черкаський А.В. Соціально-психологічні особливості групової згуртованості та їх вплив на ефективність спільної діяльності /Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2012 – Том X. – Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип.23. – С. 966-974
11. Moreland R.L. & Levine J.M. Socialization and Trust in Work Groups Group// Processes&Intergroup Relations. 2002. V. 5(3). P. 185-201.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Anan'ev, B. (1967). *Psikhologicheskaya struktura cheloveka* [Psychological structure of person as the subject]. Leningrad.
2. Berezin, F. (1988). *Psikhicheskaya i psihofiziologicheskaya adaptatsiya cheloveka* [Mental and psycho-physiological adaptation of person ]. Moscow.
3. Gorbatenko, A. (1982). *Sotsialno-psihologicheskije determinanti vkljuчениya novogo individa v gruppu* [Socially-psychological determinants of inclusion of a new individual to the group]. *Voprosy psihologii*, 3, 30-32.
4. Egorov, B., Kovalenko, A., Shevchenko, A. et al. (2013). *Chelovek: postizhenie prostoty v bespredelnoy slozhnosti* [Human : ease of comprehension of the infinite complexity]. Odessa : KP OMD.

5. Kratkiy slovar po sotsiologii. (1988). Moscow.
6. Petrovskiy, A. (1981). K ponimaniyu lichnosti v psihologii [By understanding the psychology of personality]. Voprosy psihologii, 2, 40-46.
7. Kuzmin, E., Svetsitskiy, A. (Eds.). (1982). Industrial social psychology. Leningrad.
8. Kibanov, A. (Eds.). (2002). Upravlenie personalom organizatsii [Human Resource management organization]. Moscow: INFRA-M.
9. Cherkassky, A. (2013). Deyaki aspekty vzayemovplyvu tsinnisnykh oriyentatsiy ta struktury mizhosobystisnykh vidnosyn u suchasnomu kolektyvi [Some aspects of mutual values and patterns of interpersonal relationships in modern team]. Aktualni problemy psykholohiyi : Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny.
10. Cherkassky, A. (2012). Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti hrupovoyi zhurtovanosti ta yikh vplyv na efektyvnist spilnoyi diyalnosti [Socio-psychological characteristics of group cohesion and their impact on the effectiveness of joint activities]. Aktualni problemy psykholohiyi : Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. Psykholohiya navchannya. Henetychna psykholohiya. Medychna psykholohiya, 10, 23, 966-974.
11. Moreland R.L. & Levine J.M. Socialization and Trust in Work Groups Group// Processes&Intergroup Relations. 2002. V. 5(3). P. 185-201.

**Cherkassky, A.V. Psychological aspects of individuals' adaptation to social components of professional environment.** In today's conditions of socio-economic development the problem of individuals' adaptation is of particular relevance. Research on adaptation seeks to identify the factors that promote the most effective forms of adaptation and to find out the social situation elements that have a significant impact on individuals' adaptation.

In the process of social and psychological adaptation a worker is included in a collective with peculiar relations, traditions, rules and values. During this adaptation the worker receives information about the system of business and personal relationships in the collective as well as about the formal and informal groups and social positions of group members. Adaptation is not an isolated process, it is associated with human resource management in the organization. Formalized process of adaptation is based on and is an integral part of the organizational management structure as a whole.

Adaptation has certain goals and objectives, both in terms of the organization and the worker. Two aspects of adaptation allow not only building mutually beneficial relationships, but also increase the efficiency of organizational management. In other words, the main objective of adaptation in terms of the organization is the most complete, fast and efficient workers' adaptation to the organization.

Important factors that improve workers' psychological adaptation to professional groups include social cohesion, good interpersonal relationships, open communication and norms and values shared by the collective members.

*Keywords:* individual's psychological adaptation, professional environment, social behavior, values, social and psychological compatibility, staff's adaptation procedure.

#### Відомості про автора

**Черкаський Андрій Володимирович** – кандидат історичних наук, керівник «Центру психологічної підтримки», доцент кафедри соціології, філософії і права Одеської Національної Академії харчових технологій, м. Одеса, Україна.

**Cherkassky, A.V.** Ph.D., Assoc. Prof., Dept. of sociology, philosophy and law, Odessa National Academy of Food Technologies, Odessa, Ukraine.

E-mail: academy\_@ukr.net