

Нетепчук В. В., ст. викладач, Воробель Я. В. (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТА

Робота присвячена дослідженню змісту ціннісних орієнтацій та норм соціально-психологічної адаптації індивіда до інших членів групи та трудового колективу. Сформульовано рекомендації з підготовки молодого спеціаліста у період навчання у ВНЗ до адаптації у трудовому колективі.

Работа посвящена исследованию содержания ценностных ориентаций и норм социально-психологической адаптации индивида к другим членам группы и трудового коллектива. Сформулированы рекомендации по подготовке молодого специалиста в период обучения в вузе к адаптации в трудовом коллективе.

This work is devoted to the research of the content of values and norms of psychosocial adaptation of individual to other group members and the workforce. The recommendations for the preparation of young specialist in the period of the university studies to adapt in the workplace are formulated.

Пристосування людини до різних умов життєдіяльності є соціально-психологічною адаптацією, ефективність якої залежить від низки суб'єктивних та об'єктивних чинників. Насамперед, від того, наскільки адекватно індивід сприймає себе і свої соціальні зв'язки. У складних умовах життя процес адаптації набуває особливого значення, оскільки він відображає здатність особистості стати суб'єктом активної діяльності.

У працях науковців-психологів соціально-психологічна адаптація визнається як процес пристосування до якісних змін зовнішнього середовища (А. Петровський та М. Ярошевський); як процес взаємодії особистості і соціального середовища, процес активного пристосування особистості до середовища, що змінилося, засвоєння відносно стабільних умов середовища (О. Урбановіч); як багатоплановий процес активного пристосування психіки та поведінки особистості до умов соціального середовища, яке опосередковане провідною діяльністю особистості на даному етапі її розвитку (О. Ткачишина).

Аналіз останніх наукових досліджень

Аналіз наукових досліджень надав можливість з'ясувати, що в останні роки проблемні питання, які пов'язані з адаптацією особистості у складних умовах життєдіяльності, розглядали у своїх працях такі дослідники, як

Н. Агаєв (адаптація військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах), В. Кислий (адаптація офіцерів-випускників до діяльності в особливих умовах), І. Ліпатов (адаптація військовослужбовців до бойової діяльності), О. Самохвалов (адаптація інспекторів прикордонної служби), О. Сафін (адаптація військовослужбовців до службової діяльності) та інші.

Постановка завдання

- конкретизувати зміст фаз соціально-психологічної адаптації;
- виокремити застосування інструментів соціально-психологічної адаптації.

Результати досліджень

Соціально-психологічна адаптація є процесом активного пристосування людини до вимог середовища. З позицій системного підходу це явище треба розглядати як безперервний процес взаємообумовленого впливу людини та її соціального оточення, успішність і адекватність якого залежить як від індивідуально-психологічних особливостей, так і від чинників середовища. Адаптація відбувається шляхом поєднання неусвідомлюваного та свідомого моделювання власної поведінки як індивідуальної стратегії та ситуативної тактики з метою досягнення бажаного результату. На формулювання бажаної мети та способів її досягнення впливають зовнішні та внутрішні соціальні регулятори. Зовнішніми соціальними регуляторами є норми поведінки, правила, вимоги та побажання й очікування щодо поведінки. Внутрішніми соціальними регуляторами є інтереси, потреби, ціннісні та сенсожиттєві орієнтації, які разом визначають життєві цілі, критерії оптимуму соціальної адаптації та індивідуально прийнятні способи і форми соціальної адаптації. Психологічними чинниками, які визначають особливості соціальної адаптації, є психологічні властивості особистості, індивідуальні когнітивні стилі опрацювання інформації та способи, тенденції емоційно-поведінкового реагування залежно від ступеня соціальної адаптації.

Важливо зазначити, що умовою та результатом соціальної адаптації особистості до професійної діяльності є сформованість соціально- і професійно значущих засобів спілкування, поведінки та діяльності, які професійне оточення визнає і підтримує. У процесі адаптації особистість проходить три фази свого становлення:

- *перша фаза* (власне адаптація) передбачає засвоєння ціннісних орієнтацій та норм, уподібнення індивіда до інших членів групи. Якщо індивіду не вдається подолати труднощі адаптаційного періоду, у нього можуть розвиватися якості некомфортності, залежності, невпевненості, що є причиною породження дезадаптації молодого спеціаліста;
- *друга фаза* (індивідуалізація) породжується між необхідністю “бути таким, як усі” і прагненням індивіда до максимальної персоналізації. У випадку, якщо індивід не зустрічає взаєморозуміння, у нього можуть складатися

якості негативізму, агресивності, що викликає деіндивідуалізацію. На фазі індивідуалізації працівник має обрати як його будуть сприймати інші колеги, адже людина може зарекомендувати себе зі сторони, прямо протилежної від її справжнього ества. Суворий характером може увесь час жартувати, і навпаки, але головне, щоб в кінці загальне враження влаштувало саму особу. Можливо, людина захоче бути «білою вороною» серед колективу, адже в житті не отримувала великої уваги від оточуючих, або, навпаки, забажає стати «лідером», який поведе за собою. Це лідерство повинно бути відповідним та обґрунтованим, воно має поширюватись на процес виробництва якогось блага, а не на почуття та відносини персоналу;

- *третья фаза* (інтеграція) детермінована суперечностями між прагненнями індивіда бути ідеально представленим своїми особливостями у соціумі, з однієї сторони, та потребою соціуму прийняти, підтримувати і культивувати тільки ті індивідуальні особливості індивіда, які сприяють розвитку його як особистості у групі, з іншої. Якщо суперечності не усунено, то настає дезінтеграція, що призводить до ізоляції особистості, або неприйняття її групою. Професійна адаптація вимагає не стільки пристосування до умов життєдіяльності, скільки розвитку особистості, збагачення її творчої індивідуальності. Про успішну адаптацію можна судити не лише за пристосуванням особистості до конкретних умов життєдіяльності, але й за її включенням у широкий спектр суспільних відносин.

Сам процес інтеграції можна характеризувати за ступенем довіри колективу до працівника. Влитися у групу людей можливо, а от домогтися певного споріднення з ними – це справа не з легких. Мабуть, потрібно просто бути собою. Розуміння того, що у індивіда складний характер може стати об'єктом певної суперечності у людині – або змінитися для досягнення певного результату, або вперто вірити у «ідеальність» своєї натури, що у більшості випадків може призвести до виникнення конфліктних ситуацій та погіршення усього процесу соціально – психологічної адаптації працівника.

Сформовані у процесі життєдіяльності адаптивні механізми переходять у сферу автоматизованих навичок, звичок та інших підсвідомих регуляторів поведінки.

Розглянемо фазу «власне адаптація» більш детально, оскільки тільки пройшовши дану фазу ми зможемо досягти фази індивідуалізації та інтеграції.

Життя людського індивіда несе на собі відбиток певної «заданості»: певного етнічного середовища, його звичаїв і традицій, тієї епохи, в якій він живе, культурних цінностей, ще до всякого вибору даних їй з дитинства.

Таким чином, у повсякденній практичній діяльності людина стикається з конкретними, реально існуючими природними умовами життя, соціальними та економічними чинниками, наявною культурою. Саме ці умови суттєво визначають коло інтересів, прагнень, потреб людей, певну низку можливостей для вибору людиною напряду та конкретного сенсу своєї діяльності, ті норми

і критерії, за якими вона оцінює свою поведінку, свій життєвий шлях. Але такий підхід породжує ілюзію відсутності свободи, передбачає фатальну приреченість усього, що відбувається, визначеність наперед та обмеженість можливостей творчої самореалізації особистості.

Цінністю у процесі праці є сама праця та різні сторони трудової діяльності, відносно яких працівник формує своє відношення. Оцінка різних аспектів трудової діяльності є результатом відображення у свідомості працівників конкретної трудової ситуації. На основі сформованих у колективі цінностей виникають або спеціально встановлюються правила, стандарти трудової поведінки працівників (норми поведінки).

Цінність праці полягає як у її самостійному значенні для розвитку особистості, реалізації її творчого потенціалу, самовираження й самоутвердження, так і в тому, що вона є способом задоволення потреб у різних благах, які також є своєрідними цінностями для працівника.

При проходженні процесу власне адаптації працівник повинен зрозуміти, для чого він знаходиться на цій роботі, яка його мета та якими методами він буде її втілювати. Від нього вимагається розуміння того, що потрібно працювати в команді, об'єднаній однією ціллю для задоволення різного виду благ споживачів.

Працівник є одночасно індивідуальністю зі своєю особистою функцією на підприємстві, але і, з іншого боку, частиною великої команди, таким як і всі інші. Отже, для ефективної праці йому потрібно якнайшвидше знайти спільну мову з колегами. Працівнику потрібно вказати на усі проблеми, з якими він може зіткнутися та пояснити, як їх вирішувати, що обов'язково має вселити певну впевненість у людину.

Для успішного проходження адаптації на новому робочому місці «новачку» важливо уміти *сподобатися через вміння демонструвати спорідненість культури індивідуальної та культури середовища, у яке він прагне влитися*. Ідентифікувати культуру середовища можна з допомогою моделі Ф. Тромпенаарса і Ч. Хемпден-Тернера, які описують зміст культури за допомогою незалежних вимірювальних шкал:

1) відношення до норм (законів, домовленостей): універсалізм («домовленості необхідно виконувати завжди і всім») і партикуляризм («домовленості необхідно виконувати «гнучко» – враховувати ситуацію і особистість, статус того, хто їх не виконує»);

2) орієнтація на групу: колективізм («сила кожного у сильному колективі») та індивідуалізм («колектив сильний своїми сильними індивідуальностями»);

3) відношення до емоцій: нейтральні («емоції – це несолідно») та емоційні («емоції необхідно проявляти. Той, хто приховує свої емоції, викликає недовіру»);

4) контекст стосунків: сконцентровані, глибокі («для близьких людей дозволено все») та розосереджені («абсолютна близькість відсутня. Існують різні рівні близькості і відповідно різні рівні стосунків»);

5) орієнтація в часі: на минуле («все, що з нами відбувається зараз, має свою причину у минулому»), на майбутнє («щоб правильно жити сьогодні, необхідно мати план того, що ти прагнеш досягнути у майбутньому»).

Не менш ефективним є вміння «новачка» *приживлювати власні цінності іншим людям із безпосереднього оточення з допомогою демонстрації складових емоційного лідерства:*

1) самоусвідомлення – глибоке розуміння своїх емоцій, сильних і слабких сторін, потреб і мотивів. Люди із сильним самоусвідомленням чесні із собою та з іншими. Вони знають, як почуття впливають на їх поведінку, на інших людей та на рівень їх продуктивності;

2) саморегуляція - здатність контролювати або перенаправляти негативні імпульси та настрої. Схильність відкладати винесення суджень, схильність думати перед тим, як діяти;

3) мотивація – внутрішня потреба у роботі із-за причин, що лежать за межами грошей або статусу. Схильність із завзятістю та енергією рухатися до цілі, відданість справі організації. Люди, які люблять свою роботу як таку, почувають себе прихильними і навіть своєрідними власниками своєї організації. Для них відсутні види робіт, які неможливо виконати;

4) емпатія – здатність розуміти емоційний стан інших людей, взаємодіяти із людьми відповідно до їх емоційних реакцій. Емпатія сьогодні стає особливо важливою складовою успіху, оскільки збільшується частка командної роботи, зростають темпи глобалізації, зростає необхідність утримувати таланти;

5) комунікабельність – компетентність у сфері взаємин і розвитку мереж, вміння підтримувати широке коло знайомств, знайти загальні теми із самими різними людьми. Вони діють згідно із припущенням, що ніщо важливе не робиться наодинці.

Оволодіння важелями впливу на оточуючих (імідж, влада експерта, професійні та загальнолюдські компетентності) є також ефективним інструментом успішної адаптації у новому колективі. Імідж, як здатність впливати на людей через вміння переконувати та подобатися їм, здійснює безпосередній вплив на сприйняття особистості новим колективом. Створення навколо особи ореолу привабливості дозволяє їй стати соціально потрібною, розкутою у прояві своїх кращих якостей. Особистість, завдяки усвідомленню власної унікальності та підвищеної комунікабельності, оволодіває стійким позитивним настроєм і впевненістю у власних силах, що забезпечує їй внутрішню духовну цілісність, зміцнює внутрішню енергію.

Формування і демонстрація індивідуальної компетентності входить у загальний контекст формування оточенням відношення до особистості. Тому «новачок» своїми діями повинен подбати про позиціонування себе у колективі як суб'єкта спеціалізованої діяльності у системі суспільного розвитку праці.

Мається на увазі, здатність давати кваліфіковані судження, приймати адекватні та відповідні рішення у проблемних ситуаціях, планувати та здійснювати дії, які призводять до раціонального і успішного досягнення поставлених цілей. Компетентність «працівника» оцінюється як його стійка здатність виконувати певний вид діяльності, яка включає такі аспекти, як глибоке розуміння сутності виконуваних завдань і вирішуваних проблем; гарне знання досвіду, який є в цій галузі, активне оволодіння його найкращими досягненнями; вміння обирати засоби та способи дії, адекватні конкретним обставинам місця й часу; почуття відповідальності за досягнуті результати; здатність учитися на помилках і вносити корективи в процес досягнення цілей.

Набуття студентом ВНЗ, а у короткій перспективі молодим спеціалістом, вище зазначених компетентностей неможливе лише за рахунок вивчення теоретичних надбань: - визначень (дефініцій), методик, алгоритмів, залежностей, взаємозв'язків... Це лишень логічні знання, що можуть бути отримані впродовж аудиторних занять в університеті.

У період навчання у вищому навчальному закладі студент також вчиться демонструвати таланти саморозвитку, самовдосконалення, набуває життєвий досвід, емоційний інтелект. Студенту важливо розвивати творчий потенціал, вчитися критично мислити, швидко орієнтуватися у складних ситуаціях і приймати правильні рішення. Необхідно домогтися не тільки теоретичного осмислення складності навчальних завдань, спонукати себе працювати енергійно, ініціативно, зі знанням справи та максимальною віддачею, але і спонукати себе до практичної підготовки, оволодіння навичками колективної та індивідуальної роботи. Студенту необхідно самостійно шукати практичної реалізації власних ініціатив у середовищі старшокласників, студентів молодших курсів, колег. Доцільно брати участь у громадському житті університету, прагнути внутрішнього розвитку у професійній, сімейно – побутовій та дозвілеві сферах. Студенту на першому курсі навчання доцільно сформулювати власну місію та візію, велику амбіційну ціль, бачення власного майбутнього та визначити головні шляхи просування до нього.

Волонтерська практика, що передбачає участь у суспільно-корисній праці на добровільних засадах є дієвим засобом розвитку емоційного інтелекту молоді людини. Це може бути участь у роботі громадських організацій та соціальних проектах, які спрямовані на самовиховання, саморозвиток та самореалізацію його учасників через добротину, неприбуткову та вмотивовану діяльність. Доцільність волонтерської практики обумовлюється можливістю детальніше і глибше ознайомитись зі специфікою та діяльністю індивідів та груп людей, спостерігати всі можливі форми діяльності фахівців; перевірити адаптованість та визначити шляхи вдосконалення свого ставлення до професії; з'являється більше часу для аналізу побаченого на практиці; підвищується

ся мотивація до кваліфікаційної професійної діяльності шляхом участі у продуктивній праці із перших років навчання.

При успішно організованій волонтерській практиці досягається, як мінімум, подвійний ефект: набуття практичного досвіду, що призводить до усвідомленості вибору професії та виховання таких рис характеру, які, у свою чергу, вплинуть на ціннісні орієнтації майбутнього фахівця. Та найголовнішим є те, що студенти, самостійно обираючи, яку добровільну роботу їм виконувати, реалізують свою потребу в самоактуалізації.

1. **У процесі підготовки студента-випускника до соціально-психологічної адаптації слід розрізняти 3 фази: власне адаптація, індивідуалізація, інтеграція.**

2. Для соціально-психологічної адаптації доцільно застосовувати наступні інструменти: сподобатися через вміння демонструвати спорідненість культури індивідуальної та культури середовища, у яке він прагне влитися; приживлювати власні цінності іншим людям із безпосереднього оточення з допомогою демонстрації складових емоційного лідерства; оволодіння важелями впливу на оточуючих; волонтерська практика.

3. Застосовування зазначених інструментів соціально-психологічної адаптації слід проводити інтегровано.

1. Дружинина В. Н. Психология : учебник для экономических вузов / В. Н. Дружинина. – Питер, 2000. – 672 с. 2. Петровский А. В. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М. : ИНФРА-М, 1998. 3. О. Р. Ткачишина. Социально-психологический тренинг как средство повышения адаптированности студентов / О. Р. Ткачишина. 4. Н. Агаев. Адаптація військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах / Н. Агаев. 5. В. Кислий. Адаптація офіцерів-випускників до діяльності в особливих умовах / В. Кислий. 6. І. Ліпатов. Адаптація військовослужбовців до бойової діяльності / І. Ліпатов. 7. О. Самохвалов. Адаптація інспекторів прикордонної служби / О. Самохвалов.

Рецензент: д.т.н., професор Кожушко Л. Ф. (НУВГП)