

УДК 316. 613. 5 : 664 – 057. 21

Ангелов Г.В.

доктор философских наук, профессор

E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

Черкасский А.В.

кандидат исторических наук, доцент

кафедра социологии, философии и права

Одесская национальная академия пищевых технологий

ул. Канатная, 112, г. Одесса, Украина, 65039

E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ОТРАСЛИ

В статье рассматриваются основные проблемы социально-психологической адаптации личности, проанализированы её механизмы и особенности на предприятиях пищевой промышленности. Отмечено, что первоочередной задачей руководители предприятий пищевой промышленности видят создание технологического, системного управления персоналом на своих предприятиях, одной из составных частей которого является процедура адаптации.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, механизмы социально-психологической адаптации, процедуры адаптации персонала, кадровая политика, инструменты адаптации, организационная культура предприятия.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Постановка проблемы и ее связь с важными научными и практическими задачами. Современный период, который переживает украинское общество, выдвигает определенные требования к личности человека и его внутренним ресурсам. Особенно значимой эта проблема является в контексте предотвращения и коррекции явления дезадаптации субъекта. Именно этим, по нашему мнению, и определяется актуальность исследования адаптации как психологического феномена, который проявляется при взаимодействии личности с социальной средой, то есть социально-психологической адаптации личности.

Адаптационная проблематика имеет не только большое теоретическое значение, но и занимает важную проблемную область с точки зрения решения прикладных заданий психологии. Исследования в этой области всегда носят междисциплинарный характер, касаясь как биологических, так и социально-психологических проблем.[1, с.427]. Что касается пищевой промышленности, то поливариантность и острота проблемы кадрового обеспечения на ее предприятиях актуализирует проблему эффективного формирования, использования и развития кадрового потенциала отрасли[5].

Анализ последних публикаций по проблеме. В психологии проблемы адаптации человека активно разрабатываются как отечественными учеными (А. Алексюк, И. Булах, Г. Балл., А. Кавалеров, М. Левченко, О. Мороз, Г. Панченко, И. Сабанадзе, В. Семиченко, О. Скрипченко, Г. Чуткина, Т. Яценко), так и западными исследователями, в частности, на базе

необихевиоризма (Н. Миллер, Дж. Даллард, Р. Сирс и др.) и ответвлений психоаналитической психологии, связанных с культурной антропологией (Р. Бенедикт, М. Мид, Дж.Берри[11], Ю.Коэн [12]). Интересен также на наш взгляд новый подход к проблемам адаптации современных американских ученых Дэвида Шмитта и Юны Пилчер[13].

Таким образом, разные аспекты социально-психологической адаптации были предметом рассмотрения как отечественных, так и зарубежных исследователей, однако меньше внимания уделялось изучению её механизмов, и в частности, применительно к какой либо конкретной отрасли.

Формулировка целей исследования. Проанализировать основные механизмы социально-психологической адаптации личности и её особенности на предприятиях пищевой промышленности.

Изложение основных результатов и их обоснование. Психологическая адаптация представляет собой процесс, мотивации адаптивного поведения человека, формирования цели и программы его реализации, возникающий в ответ на значимую новизну в окружающей среде. Т. Шибутани [10] выражал мнение о том, что адаптация - это совокупность приспособительных реакций, в основе которых лежит активное освоение среды, ее изменений и создание необходимых условий для успешной деятельности. Необходимо отметить, что в каждом конкретном случае протекание процесса психической адаптации приобретает эмоциональную окраску и динамику в соответствии с особенностями характеристик психи-

ки индивида. Отметим также, что рассмотренный механизм психической адаптации, взаимодействуя с биологической и социальной составляющими трудовой адаптации, «работает» во всех видах последней: профессиональной, организационной, материально-бытовой и адаптации в сфере досуга. Однако в социально-психологической адаптации роль психических механизмов доминирует, что требует ее специального рассмотрения.

Сравнивая социально-психологическую адаптацию с другими ее видами, необходимо, на наш взгляд, учитывать заложенные всей длительной историей развития человеческого общения своеобразность, сложность и нетипичность этого вида адаптации. На нее накладывают отпечаток не только нравы и традиции различных классов, народов, наций, но и регионов, отраслей и первичных коллективов. В силу этого вряд ли уместно автоматически распространять сложившиеся взгляды о взаимодействии людей на производстве, сформировавшиеся под воздействием экономических и политических закономерностей коллективного труда, на анализ психологических явлений.

Механизмом социальной адаптации считается последовательность: "потребности - актуализация потребностей - удовлетворение потребностей - возвышение потребностей". В общем адаптационный процесс развивается между актуализированными и удовлетворенными потребностями. Считается, что именно в этой схеме отражается тактика социально-психологического развития личности. В научной литературе приводится следующая классификация психологических механизмов адаптации: идентификация, наследование, внушение, социальная фасилитация, комфортность [6]. Н. Смелзер психологическими механизмами считает такие: имитация (осознание стремления копировать поведение других людей), идентификация, стыд (переживания позора, причиной которого являются реакции других людей), чувство вины (переживание позора, связанного с наказанием самого себя) [7]. Также в качестве механизмов социальной адаптации исследователи выделяют незащитные и защитные адаптационные комплексы, которые используются в разных проблемных ситуациях [3]. Названные классификации механизмов процесса адаптации доказывают, что среди ученых нет единого взгляда относительно принципов классификации.

С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация - система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма. Чтобы сгладить проблемы адаптации, современные компании разрабатывают и применяют методики, направленные на максимально быстрое и эффективное включение нового работника в деловую жизнь фирмы. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации, помочь им выработать «...в себе и принять такие ценности, жизненные

ориентиры, которые помогли бы им найти свое место в коллективе» [9]. Создаются структурные подразделения, отвечающие за процессы адаптации, обычно эту функцию выполняют подразделения по обучению персонала. Проходят семинары и тренинги, нацеленные на снятие психологических и организационных преград, мешающих полноценно участвовать в работе коллектива. Через систему оценки персонала кадровики контролируют ход адаптационных процессов.

Современные предприятия пищевой промышленности представляют сложные социотехнические системы. Возрастание роли социальных и психологических ее составляющих обуславливает необходимость комплексного подхода к организации эффективной кадровой политики. Основной первоочередной задачей руководители предприятий пищевой промышленности видят создание технологического, системного управления персоналом на своих предприятиях, одной из составных частей которого является процедура адаптации персонала [2].

Для успешного вхождения работника в организацию на предприятиях должна активно действовать и внедряться система адаптации персонала, которая включает в себя не только пакет нормативных документов, которые регламентируют порядок мероприятий по адаптации нового сотрудника. Это, в первую очередь люди, ради которых эти мероприятия осуществляют. В процесс адаптации включены также и те, кто непосредственно помогает новому сотруднику войти в организацию, а также и те, кто этот процесс организует и контролирует. Не последнюю роль в этом процессе играют, конечно же, инструменты, которые они используют в своей работе [4, с.67].

Отечественные предприятия, которые сформировали системы обучения и развития персонала, используют разные методы и инструменты адаптации персонала - отдельные вступительные (адаптационные) учебные программы, стажировки, кадровый резерв, наставничество, коучинг, кураторство. На предприятиях, профилем которых является производство и реализация продуктов питания, процесс адаптации персонала, как правило, рассматривается как составная (завершающая) стадия процесса отбора персонала.

Использование возможностей системы расширения знаний, в частности широкое внедрение наставничества, повышения квалификации (в т. ч. на рабочем месте), является частью общей организационной культуры предприятия. Осуществление таких мероприятий повышает качество трудовых ресурсов и эффективность коммуникаций, мотивирует персонал к производительному труду, повышает лояльность работников к предприятию [8, с.128].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Процесс освоения личностью внутриколлективных связей и отношений – далеко не всегда односторонний. Преимущественно процесс приспособления носит характер установления определенного способа взаимодействия личности с другими членами коллектива. Социально-психологическая адап-

таття зв'язана з такими характеристиками трудового колектива, як міжличностні відносини, групові цінності і норми, стиль лідерства, система поощрень і наказань, морально-психологічний клімат і др.

Важкими факторами, що покращують психологічну адаптацію в професійних групах, є соціальна сплоченість, здатність будувати міжличностні відносини, можливість відкритої комунікації.

Адаптація нового співробітника – процес формування у людини стійкого позитивного відношення до завдань, традицій і перспектив підприємства, в ході якого людина активно включається в нову для неї виробничу діяльність, систему міжличностних відносин, громадську і культурну життя підприємства, знаходить там умови для самореалізації і перетворює нову середовище в основу своєї життєдіяльності.

Література

1. Человек: постижение простоты в беспредельной сложности / [Егоров Б.В., Коваленко А.В., Шевченко А.А. и др.] ; под общей ред. проф. Г.В. Ангелова. – Одесса: КП ОМД, 2013. – 638с.
2. Ангелов Г.В. Психологические особенности подбора управленческого персонала в современной пищевой отрасли / Г. В. Ангелов, А. В. Черкасский // Економіка харчової промисловості. – 2015. – Т. 7, № 3. – С. 61-66.
3. Кавалеров А. І. Соціальна адаптація: феномен і прояви / А. І. Кавалеров, А. М. Бондаренко. – Одеса: Астропринт, 2005. – 112 с.
4. Особливості формування і розвитку людського капіталу підприємств харчової промисловості / В.Ю. Лисак // Наукові праці НУХТ. – 2011. – №40. – С.67.
5. Москаленко В. О. Кадровий потенціал підприємств харчової промисловості України: формування, управління та розвиток: [монографія] / В. О. Москаленко. – К.: НУХТ, 2010. – 212с.
6. Немов Р. С. Психология. Словарь-справочник / Р. С. Немов. – М: Владос-Пресс, 2003. – 352с.
7. Смелзер Н. Социология: [учеб. пособ. для студ. вузов] / Н. Смел-зер ; [пер с англ. ; науч. ред. В. А. Ядов]. – М.: Феникс, 1998. – 688 с.
8. Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: [монографія]. – Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І. Франка, 2011. – 289 с.
9. Черкаський А.В. Деякі аспекти взаємовпливу ціннісних орієнтацій та структури міжособистісних відносин у сучасному колективі / А.В.Черкаський // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2013. – Т. XIV, ч.6. – С. 469-476.
10. Шибутани Т. Социальная психология. Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 544с.
11. Berry J.W. Immigration, Acculturation and Adaptation. Ontario, 1996.
12. Cohen Y.F. Culture as adaptation / Ed. by. Y.N. Cohen Man in adaptation: The Culture Present. Chicago, 1968.
13. David P. Schmitt and June J. Pilcher Evaluating Evidence of Psychological Adaptation How Do We Know One When We See One? / American Psychological Society, 2004, vol.15 - № 10

Статья поступила 13.04.2016
Статья принята в печать 27.04.2016

Ангелов Г.В.

доктор філософських наук, професор
E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

Черкаський А.В.

кандидат історичних наук, доцент
кафедра соціології, філософії і права
Одеська національна академія харчових технологій
вул. Канатна, 112, м. Одеса, Україна, 65039
E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ

У статті розглядаються основні проблеми соціально-психологічної адаптації особи, проаналізовані її механізми і особливості на підприємствах харчової промисловості. Відмічено, що першочерговим завданням керівники підприємств харчової промисловості бачать створення технологічного, си-

стемного управління персоналом на своїх підприємствах, однією з складових частин якого є процедура адаптації.

Професійна адаптація - система заходів, сприяючих професійному становленню працівника, формуванню у нього відповідних соціальних і професійних якостей, установок і потреб до активної творчої праці, досягнення вищого рівня професіоналізму. Щоб згладити проблеми адаптації, сучасні компанії розробляють і застосовують методики, спрямовані на максимально швидке і ефективне включення нового працівника в ділове життя фірми. Процедури адаптації персоналу покликані полегшити входження нових співробітників в життя організації.

Для успішного входження працівника в організацію на підприємствах повинна активно діяти і впроваджуватися система адаптації персоналу, яка включає не лише пакет нормативних документів, які регламентують порядок заходів по адаптації нового співробітника. Важливими чинниками, що покращують психічну адаптацію в професійних групах, є соціальна згуртованість, здатність будувати міжособові стосунки, можливість відкритої комунікації.

Адаптація нового співробітника - процес формування у особи стійкого позитивного відношення до завдань, традицій і перспектив підприємства, в ході якого особа активно включається в нову для неї виробничу діяльність, систему міжособових стосунків, громадське і культурне життя підприємства, знаходить там умови для самореалізації і перетворює нове середовище на основу своєї життєдіяльності.

Ключові слова: соціально-психологічна адаптація, механізми соціально-психологічної адаптації, процедури адаптації персоналу, кадрова політика, інструменти адаптації, організаційна культура підприємства.

Angelov G.

Doctor of Philosophy, Professor
E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

Cherkassky A.

PhD, Associate Professor
Department of the Sociology, Philosophy and Law
Odessa National Academy of Food Technologies
Kanatna Str., 112, Odessa, Ukraine, 65039
E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

SOCIO-PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF ADAPTATION EXPERTS IN THE FOOD INDUSTRY

In the article the basic problems of social and psychological adaptation of personality, analyzed its mechanisms, and especially in the food industry. It is noted that the first priority of the food industry executives see the creation process, the system of personnel management in their companies, one of the components of which is the adaptation of the procedure.

Professional adaptation - a system of measures to promote the professional development of employees, the formation of his relevant social and professional skills, attitudes and needs of the active creative work, achieve a higher level of professionalism. To smooth out the problems of adaptation, modern companies are developing and applying techniques aimed at the most rapid and effective integration of a new employee in the company's business life. The procedures are designed to facilitate the adaptation of personnel entering new employees in the life of the organization.

The successful entry of the employee into the organization at the enterprises should actively act and introduced the system of personnel adaptation, which includes not only a package of normative documents, which regulate the procedure of adaptation activities of the new employee. Important factors that improve mental adaptation to professional groups, are social cohesion, the ability to build interpersonal relationships, the possibility of open communication.

Adaptation of a new employee - the process of formation of the personality of sustainable positive attitude to problems, traditions and perspectives of the enterprise in which the person is actively involved in the new for her production activities, the system of interpersonal relations, social and cultural life of the enterprise, is there the conditions for self-realization and makes a new environment, the basis of his life.

Keywords: social and psychological adaptation, socio-psychological mechanisms of adaptation, adaptation of personnel procedures, personnel policies, adaptation tools, the organizational culture of the enterprise.

References

1. Anhelov, H. V., Ehorov, B. V., Kovalenko, A. V. & Shevchenko, A. A., (2013). Chelovek: Postyzhennye prostoty v bespredelnoi slozhnosti. Odessa: KP OMD.
2. Anhelov, H. V., & Cherkasskyi, A. V. (2015). Psykholohycheskye osobennosti podbora upravlencheskoho personala v sovremennoi pyshchevoi otrasly. Ekonomika Kharchovoi Promyslovosti, 7(3), 61-66.
3. Kavalerov, A. I., & Bondarenko, A. M. (2005). Sotsialna adaptatsiia: Fenomen i proiavy. Odesa: Astroprynt.
4. Lysak, V. I. (2011). Osoblyvosti formuvannia i rozvytku liudskoho kapitalu pidpriumstv kharchovoi promyslovosti. Naukovi Pratsi NUKhT, 40, 67.
5. Moskalenko, V. O. (2010). Kadrovi potentsial pidpriumstv kharchovoi promyslovosti Ukrainy: Formuvannia, upravlinnia ta rozvytok. K.: NUKhT.
6. Nemov, R. S. (2003). Psykholohyia. Slovar-spravochnyk. M: Vldos-Press.
7. Smelzer, N., & Yadov, V. A. (1998). Sotsyolohyia. M.: Fenyks.
8. Kharchyshyna, O. V. (2011). Formuvannia orhanizatsiinoi kultury v systemi menedzhmentu pidpriumstv kharchovoi promyslovosti. Zhytomyr: Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu im. I Franka.
9. Cherkaskyi, A. V. (2013). Deiaki aspekty vzaiemovplyvu tsinnisnykh orientatsii ta struktury mizhosobystisnykh vidnosyn u suchasnomu kolektyvi. Aktualni Problemy Psykholohii: Zbirnyk Naukovykh Prats Instytutu Psykholohii Imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, XIV(6), 469-476.
10. Shybutany, T. (2002). Sotsyalnaia psykholohyia. Rostov N/D: Fenyks.
11. Berry, J. W. (1996). Immigration, Acculturation and Adaptation. Ontario.
12. Cohen, Y. F. (1968). Culture as adaptation. Man in adaptation: The Culture Present. Chicah.
13. Schmitt, D. P., & Pilcher, J. J. (2004). Evaluating Evidence of Psychological Adaptation How Do We Know One When We See One? American Psychological Society, 15(10).

Received 13 April 2016

Approved 27 April 2016

Available in Internet 29.06.2016