

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 331.44:159.944

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.12>

Федорчук Т. Ю.

*магістрантка спеціальності 053 «Психологія»
Поліського національного університету*

Можаровська Т. В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Поліського національного університету*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

THEORETICAL ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF EMPLOYEE ADAPTATION

У статті представлено теоретичний аналіз психологічних особливостей адаптації працівників, проаналізовано сутність поняття «психологічної адаптації» новопризначеного працівника та вивчення психологічної адаптації особистості у зарубіжній та вітчизняній літературі, а також розглянуто особливості адаптації новоприбулих працівників до умов професійної діяльності. Описано основні типи та види адаптації працівників. Проаналізовано етапи психологічної адаптації та їх роль і значення у процесі становлення новоприбулого працівника. Відображено актуальність даної проблеми, яка полягає в тому, що в житті кожної людини професійна діяльність посідає важливе місце. Розчарування в обраній професії, невелика кількість або взагалі відсутність значних досягнень в ній, незадоволеність кар'єрою і собою, яка виникає у зв'язку з цим, можуть спричинити глибокі переживання у людини. Активна взаємодія людини з оточуючим середовищем супроводжується її адаптацією до неї. Процес трудової адаптації працівника та організації буде більш успішним, коли норми і цінності колективу стануть нормами і цінностями окремого працівника і чим швидше він прийме і визначить свою соціальну роль у колективі. Адаптація вважається одним з найважливіших напрямків практики управління персоналом в сучасних організаціях.

Так, Л. Д. Столяренко визначила адаптованість як рівень фактичного пристосування людини, рівень її соціального статусу і самовідчуття, задоволеності або незадоволеності собою і своїм життям.

Працівник може нормально здійснювати трудову діяльність лише тоді, коли умови зовнішнього середовища відповідають оптимальним. Якщо вони змінюються, стають несприятливими, то на протидію їм організм людини включає спеціальний механізм, який зберігає постійність внутрішнього середовища, або змінює його в межах допустимого. Такий механізм називається адаптацією.

Ключові слова: адаптація, психологічна адаптація, організаційна адаптація, соціально-психологічна адаптація, професійна адаптація, працівники.

The article presents a theoretical analysis of the psychological features of employee adaptation, analyzes the essence of the concept of "psychological adaptation" of a newly appointed employee and the study of psychological adaptation of an individual in foreign and domestic literature, as well as considers the features of adaptation of newly arrived employees to the conditions of professional activity. The relevance of this problem is reflected, which is that professional activity occupies an important place in the life of every person. Disappointment in the chosen profession, little or no significant achievements in it, dissatisfaction with the career and oneself, which arises in connection with this, can cause deep experiences in a person. Active human interaction with the environment is accompanied by its adaptation to it. The process of labor adaptation of the employee and the organization will be more successful when the norms and values of the team become the norms and values of the individual employee and the sooner he accepts and defines his social role in the team. Adaptation is planned as one of some areas of personnel management practice in modern organizations.

Thus, L. D. Stolyarenko defined adaptability as the level of a person's actual adjustment, the level of his social status and sense of self, satisfaction or dissatisfaction with himself and his life.

An employee can normally carry out labor activities only when the conditions of the external environment are optimal. If they change, become unfavorable, then the human body includes a special mechanism to counteract them, which preserves the constancy of the internal environment, or changes it within the permissible limits. Such a mechanism is called adaptation.

Key words: adaptation, psychological adaptation, organizational adaptation, socio-psychological adaptation, professional adaptation, employees.

Вступ. Приступаючи до роботи в організації, людина включається у систему внутрішньоорганізаційних відносин, одночасно займаючи кілька посад, кожна з яких відповідає набору вимог, стандартів,

правил поведінки, що визначають соціальну роль людини в колективі, як працівника, колеги, підлеглого, керівника, члена органу колективного управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної

поведінки людини. Влаштуваючись на роботу в ту чи іншу організацію, людина має певні цілі, потреби, стандарти поведінки, відповідно до яких висуває вимоги до організації, умови праці та мотивацію. У цьому контексті актуальним залишається питання ефективної адаптації.

З такої позиції у межах даного теоретичного аналізу, феномен адаптації ми розглядаємо, як процес пристосування працівників до умов зовнішнього та внутрішнього середовища [3].

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей адаптації новопризначених працівників.

Виклад основного матеріалу. Впровадження адаптивної системи управління на підприємстві є досить складним завданням, а сама система покликана вирішити низку проблем, зокрема, зниження початкових витрат та плинності кадрів; входження працівника в трудовий колектив, в його неформальну структуру і відчуття, що він є членом колективу; зменшення тривоги та невпевненості [5] тощо.

Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалася в наукових публікаціях Н. І. Архипова, Т. Ю. Базарова, В. А. Воліна, В. А. Дятлова, Б. Л. Єршоміна, А. В. Ігнат'єва, А. Я. Кибанова, Є. Ф. Коханова, Ю. В. Кузнєцова, Є. В. Маслова, М. Х. Мескона, Ю. Г. Одегова, В. І. Підлісного, С. І. Самігіна, Г. А. Сульдїна, Л. Д. Столяренко, В. В. Травіна, Ф. Хедуорі та ін.

У зарубіжній психології значного поширення набуло небіхевіористське визначення адаптації, яке використовується в працях Г. Айзенка та його послідовників. Вони визначають адаптацію двома способами [14]: а) як стан, у якому потреби індивіда, з одного боку, і вимоги середовища – з іншого повністю задоволені (стан гармонії між індивідом і природою або соціальним середовищем); б) процес, за допомогою якого цей гармонійний стан досягається [3].

Е. Шейн визначає адаптацію як процес пізнання низок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах» [8].

Загалом, термін «адаптація» досить поширений і використовується в різних галузях науки. У соціології та психології розрізняють соціальну та виробничу адаптацію. Певною мірою ці два типи перетинаються, але кожен з них має свої особливості та аспекти. Зокрема, соціальна діяльність не обмежується виробництвом, а виробництво включає технічну, біологічну та соціальну сторони.

Психологічна адаптація – це взаємне пристосування працівника та умов організації, яке ґрунтується на поступовому засвоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [1]. Психологічна адаптація означає, що людина [6]: а) вчиться жити у відносно нових соціально-професійних та організаційно-економічних умовах; б) знаходить своє місце в структурі компанії як експерт, здатний

вирішувати завдання певного рівня; в) засвоює професійну культуру; г) включається в систему міжособистісних зв'язків і відносин, що існувала до її приходу.

Критичний аналіз наукової літератури з проблеми дозволяє визначити основні види адаптації особистості в процесі праці [15]: 1) психофізіологічна адаптація; 2) професійна адаптація; 3) соціально-психологічна адаптація; 4) організаційна адаптація. Кожен із цих видів має свій об'єкт, свої цілі, результативні показники і відображає співвідношення стану енергетичних, інформаційних, поведінкових ресурсів суб'єкта праці та вимог виробничого середовища.

Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нового фізичного та психологічного навантаження, фізіологічних умов праці. Предметом психофізіологічної адаптації є умови праці, які визначаються як сукупність факторів виробничого середовища, що суттєво впливають на самопочуття, настрій, працездатність працівника та їх віддалений вплив на стан здоров'я, що виражається динаміка захворювань, травм і втоми [12]. Психофізіологічна адаптація – це пристосування людини до нових фізичних або психофізіологічних навантажень на організм, режиму, темпу і ритму праці, санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, особливостей організації харчування та режиму відпочинку [10].

Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту і характеру праці, її умов та організації. Ступінь узгодженості суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації багато в чому визначається тим, наскільки робоче місце відповідає соціально-професійній спрямованості працівника.

Соціально-психологічна адаптація – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і неписаних норм, стилю роботи керівників. Це передбачає, умовно, включення працівника в колектив як рівного, прийнятого всіма його членами [12].

Критеріями соціально-психологічної адаптації є: ставлення до виробничої фірми, організації; ставлення до малої групи; ставлення до керівника; задоволеність стосунками з колегами [14].

У науковій літературі прийнято розрізняти кілька етапів соціально-психологічної адаптації особистості у колективі.

На початковому етапі передбачено зовнішню переорієнтацію, коли працівник не знає ціннісних орієнтацій даного колективу.

На другому етапі відбувається визнання системи норм та цінностей особистості та колективу, за умови незмінності своїх позицій.

Третій етап передбачає переймання особистістю системи цінностей колективу, яка під її впливом змінює власну систему цінностей.

Наступний етап – четвертий – завершальна форма адаптації. Даний етап передбачає прийняття особистістю ціннісних орієнтацій, норм колективу і цілковиту перебудову своєї психології та поведінки.

Ризиком даного етапу є ототожнення особистості з колективом та втрата частини своєї цілості.

Професійна адаптація – повне й успішне оволодіння новою професією, тобто. звикання, пристосування змісту і характеру праці, її умов і організації, стилю професійної діяльності працівника до вимог нового робочого місця, засвоєння нових професійних функцій і обов'язків, удосконалення необхідних умінь і навичок, включення в професійне співробітництво та партнерство, поступовий розвиток конкурентних здібностей.

Організаційна адаптація – засвоєння ролі та організаційного положення робочого місця та підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційно-економічного механізму управління підприємством. Всі види кастомізації виробництва важливі для вирішення кадрових проблем в організації. Таким чином, будуючи колектив, необхідно враховувати, що плинність працівників або їх згуртування в більшості випадків залежить від результатів адаптації [11]. Так, при формуванні колективу потрібно враховувати, що плинність кадрів або їх закріплення у більшості випадків залежить від результатів адаптації [8].

Успішність адаптації залежить від кількох умов, основними з яких є [9]: – якісна робота у сфері професійної потенційних працівників; – об'єктивність оцінки персоналу (як при відборі, так і в процесі адаптації до роботи); – престиж і привабливість професії, професійної роботи в даній організації; – особливості організації праці, які б реалізовували мотиваційні вказівки працівника; – гнучкість системи навчання співробітників в компанії; – особливості соціально-психологічного клімату; – особистісні характеристики адаптованого працівника, пов'язані з його віком, сімейним становищем, характером.

Ключовою умовою успішної адаптації є створення організаційного механізму управління цим процесом. Відсутність такого механізму у вітчизняних організацій є однією з головних причин декларативності адаптаційного менеджменту та плакатного оголошення його необхідності.

Активна взаємодія людини з навколишнім середовищем супроводжується її адаптацією до нього. Процес адаптації працівника і організації буде більш успішним, коли норми і цінності колективу стануть нормами і цінностями окремого працівника і чим швидше він прийме і визначить свою соціальну роль в колективі.

Низка дослідників аналізують адаптивні можливості людини в умовах постійних змін середовища. Так, Л. Д. Столяренко визначала адаптивність як рівень реальної пристосованості людини, рівень її соціального статусу та самовідчуття, задоволеності чи незадоволеності собою та своїм життям [7].

У структурі адаптації особистості до ситуації кризи професійного розвитку виділяють такі основні компоненти: психологічний, функціонально-професійний, особистісно-професійний та соціально-психологічний.

Стан високого ступеня психологічної адаптованості як результат процесу адаптації особистості до

нових умов і вимог діяльності, таким чином, характеризує емоційну сферу особистості: емоційну стійкість як показник загального рівня психологічної адаптованості.

Показниками високого ступеня психологічної адаптованості є адекватне емоційне реагування особистості на кризову ситуацію з адекватною оцінкою і самооцінкою в цій ситуації, що пов'язано з достатнім рівнем розвитку емоційно-вольових якостей і самого себе. -впевненість: здатність свідомо керувати своїми емоціями з високим ступенем саморегуляції, рішучості, дисциплінованості, організованості, самоконтролю тощо. Дезадаптація пов'язана з такими емоційними реакціями на ситуацію, як депресія, тривога, негативні відчуття благополуччя, фрустрація як індикатори переживання кризових ситуацій.

Напрями адаптації [11; 9]: первинна адаптація – адаптація молодих спеціалістів, які не мають професійного досвіду (випускники середніх та вищих навчальних закладів); вторинна адаптація – адаптація працівників під час переходу на нові робочі місця, посади, приміщення.

Успіх адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища і самого працівника. Чим складніше це середовище, чим більше воно відрізняється від звичного на попередньому місці роботи, тим вимогливішим є процес адаптації.

Адаптація як процес характеризується певною тривалістю і, звичайно, має початок і кінець. З організаційної точки зору виділяють декілька адаптаційних періодів: перший період – ознайомлювальний, його тривалість становить один місяць. За цей час працівник може продемонструвати свої здібності, бажання, наполегливість; другий період – це період оцінювання тривалістю до одного року, коли досягається сумісність з командою; третій період – відбувається поступова інтеграція в організацію [4].

Важливу роль в ефективній адаптації нових працівників відіграє керівник, який проводить попередню бесіду з працівниками, щоб добре пізнати нового працівника, призначає опікуна та вивчає стан матеріальних умов праці.

Крім адаптації людини до робочого місця, доцільно також адаптувати роботу до людини, що включає [13]: організацію робочих місць відповідно до вимог; гнучке регулювання ритму і тривалості робочого часу; побудова структури організації та розподіл трудових функцій і конкретних завдань з урахуванням здібностей і особливостей характеру працівників; індивідуалізація мотиваційної системи.

Основними способами адаптації до вимог праці фахівці вважають навчання, виховання, звикання, вибір і формування індивідуального стилю діяльності. У процесі адаптації можна виділити три критерії: адаптаційна напруга; стабілізація; адаптаційне виснаження.

Причинами труднощів адаптації є [7]: відсутність або своєчасне отримання необхідної інформації, яка дозволяє зорієнтуватися в новій ситуації та знайти

правильне рішення; відсутність необхідного професійного досвіду та кваліфікації; необхідність одночасно вирішувати кілька важливих завдань: вивчати ситуацію, приймати рішення, виконувати нові зобов'язання, встановлювати необхідні контакти, освоювати нові елементи діяльності, особливо ретельно будувати свою поведінку; недостатнє розуміння стандартів професійної поведінки та невміння представити себе як спеціаліста; потреба створити певну позитивну думку оточуючих про себе, постійно перебуваючи в зоні оцінки, інколи потреба змінити несприятливу думку оточуючих про себе.

Висновки. Таким чином ключовою умовою успішного проведення адаптації є розробка органі-

заційного механізму управління цим процесом. Відсутність такого механізму для вітчизняних організацій є однією з основних причин декларативності управління адаптацією і плакатним проголошенням її необхідності.

Отже, адаптація характеризується досконалим оволодінням вибраною професією або спеціальністю, закріпленням трудових навичок і умінь, що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності й надійності, творчій активності. Адаптація пов'язана з входженням працівника в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бондаренко І. І. Особливості підготовки вітчизняних практикуючих психологів. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2003. 202 с.
2. Бондаренко І. І. Проблеми фахової підготовки психолога до реалізації завдань психологічної допомоги. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2002. 153 с.
3. Варій М. Й. Загальна психологія.: підр. [для студ. вищ. навч. закл.] [3-тє вид.]. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
4. Загальна психологія: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Т. Б. Партико; М-во освіти і науки України, Львів. ун-т ім. І. Франка. Київ : Ін Юре, 2008. 416 с.
5. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. Суми : Унів. кн., 2008. 167 с.
6. Карабаджак К. І. Методи адаптації персоналу. *Управління розвитком*. 2013. № 14. С. 19–21.
7. Кілька кроків до успіху: *Практичний посібник для молоді; яка шукає роботу*. Чернівецький обласний молодіжний центр праці. Чернівці, 2003. 120 с.
8. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів ВНЗ. 3-тє вид. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2008. 400 с.
9. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.
10. Ложкін Г. В., Комаровська В. Л., Воленюк Н. Ю. Економічна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид., перероб. та допов. Київ : Професіонал, 2008. 457 с.
11. Мазяр О.В., Кириченко В.В. Психологія праці: модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
12. Малхазов О. Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
13. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. Київ : Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. 59 с.
14. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 7. С. 14–21.
15. Фіцула М. М. Педагогіка : навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. Київ : Видавничий центр «Академія», 2000. 544 с.