

ИЛЬДАР ГАЙСИН

**ОСОБЕННОСТИ  
УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-  
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ  
АДАПТАЦИЕЙ  
МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ  
В РАЙОНАХ  
ЗАПАДНОЙ СИБИРИ**

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ



Ильдар Гайсин

**Особенности управления  
социально-производственной  
адаптацией молодых специалистов  
в районах Западной Сибири.  
Социологический аспект**

«Издательские решения»

## **Гайсин И.**

Особенности управления социально-производственной адаптацией молодых специалистов в районах Западной Сибири. Социологический аспект / И. Гайсин — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-964135-9

В данной книге сформулированы современные механизмы, критерии и теоретические основы социально-производственной адаптации новых работников и молодых специалистов в условиях Западной Сибири. Приведены некоторые результаты многолетних исследований автора по данной проблеме. Рассчитано на научно-практических работников, HR-специалистов, социологов, психологов и социальных работников, осуществляющих сопровождение процесса адаптации молодежи, а также руководителей и специалистов сферы образования.

ISBN 978-5-44-964135-9

© Гайсин И.  
© Издательские решения

## Содержание

Предисловие	6
Глава 1. Научно-теоретические и методологические основы исследования социально-производственной адаптации молодых специалистов в организации	12
§1.1. Социально-производственная адаптация: структурно-содержательный анализ	13
§1.2. Психологическая адаптация и ее связь с социальной адаптацией	16
Конец ознакомительного фрагмента.	20

# Особенности управления социально- производственной адаптацией молодых специалистов в районах Западной Сибири Социологический аспект

**Ильдар Гайсин**

*Рецензент: Доктор социологических наук, профессор Галиев Г. Т.*

*Рецензент: кандидат социологических наук, доцент Тухбатуллин Д. Г.*

© Ильдар Гайсин, 2019

ISBN 978-5-4496-4135-9

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero



Ильдар Гайсин

## Предисловие

Происходящие в настоящее время в общественной жизни изменения привели к переоценке значимости человеческого фактора как бесценного организационного ресурса, что в свою очередь поставило задачу разработки эффективных инструментов управления им в ряд наиболее актуальных.

Кадровый потенциал предприятия, как показывает опыт преуспевающих компаний, является не только одним из важнейших ресурсов, но и человеческим капиталом. В его развитие вкладываются большие средства, приравняемые к долгосрочным инвестициям, так как качество персонала влияет на производительность и конкурентоспособность организации. Квалифицированные и лояльные сотрудники являются одним из основных слагаемых успеха компании на современном рынке.

Работа с человеком, как ценным капиталом компании, начинается ещё на этапе адаптации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей, как самого сотрудника, так и достижения целей всей организации. Поэтому, важным составным элементом системы подготовки и управления персоналом является его социально-производственная адаптация. Особенно значимым в этом направлении является работа по адаптации новых сотрудников, а ещё больше – это адаптация молодых специалистов на производстве, только что закончивших вуз и начинающих свою профессиональную деятельность.

Отсутствие же системы регулирования профессиональной адаптации работника может породить высокую текучесть кадров, нездоровую психологическую атмосферу в коллективе, провоцируя конфликты и выполнение обязанностей с низкими показателями качества. Учитывая тот факт, что молодые специалисты являются главным источником для замещения естественной убыли (перевод в другие подразделения, уход на пенсию, смерть и т.п.) высококвалифицированных специалистов, значимость эффективной социально-производственной адаптации молодежи для предприятиякратно повышается. Вышеуказанных негативных последствий можно избежать уже на начальном этапе профессиональной адаптации, а именно с первых дней поступления нового работника на предприятие, а иногда даже и раньше, т.е. ещё на этапе обучения в вузе. Поэтому изучение содержания и закономерностей производственной адаптации молодых специалистов с высшим образованием, поиск путей ее оптимизации рассматривается нами как одно из условий роста эффективности производства.

В результате разработки модели адаптации как инструмента управления, ее внедрения и грамотного управления в организации возможно получение значимых результатов. Так, в ООО «XXX» (в дальнейшем Компания) в течение последних 10 лет ведутся теоретические и практические разработки в области управления развитием персонала, в частности, по проблеме адаптации молодых специалистов, которые (наряду с другими факторами) начинают давать результаты. Текучесть кадров в структурных подразделениях Компании сократилась с 15% в 2003 году до 2—3%.

На сегодняшний день не все российские организации осознают всю важность процедур по адаптации новых сотрудников и уделяют не достаточно внимания этому вопросу. До сих пор многие государственные предприятия, да и коммерческие организации, не имеют даже базовых программ профориентации и адаптации кадров. И некоторое отставание наших нефтяных компаний от мировых по уровню производительности труда свидетельствует о том, что российские предприятия еще не полностью используют имеющиеся резервы работы с персоналом. Все это ещё раз указывает на необходимость научного изучения различных аспектов и всестороннего анализа проблемы производственной адаптации.

Исследование такого явления, как адаптация молодых специалистов, определение сущности, содержания данного понятия, а также разработка четкой классификации видов, этапов и основных мероприятий по адаптации новых сотрудников, создание эффективной программы на базе отечественных предприятий представляют важный аспект управления персоналом в актуальных экономических условиях и способны оказать положительное влияние на различные направления работы организации.

Таким образом, актуальность избранной темы определяется ее недостаточной теоретической и практической разработанностью, а также необходимостью раскрытия особенностей социально-производственной адаптации молодых специалистов.

К настоящему моменту сложился целый комплекс разнообразных знаний по вопросам, связанным с проблемой производственной адаптации. Исследования проблематики оценки персонала базируются на результатах развития психологических, экономических, социологических и других отраслей научных знаний.

Широко известны работы о механизме и процессах защитной адаптации Зейгмунда и Анны Фрейд, психоаналитическая теория адаптации Г. Гартмана.<sup>1</sup> Теорию адаптации в ее психологическом аспекте развивали Г. Айзенк, Ж. Пиаже, Л. Филипс, Т. Шибутани, Э. Эрикссон, А. Маслоу.<sup>2</sup> Из советских психологов значительный вклад в исследование проблемы адаптации внесли А.В.Петровский, Ф.Б.Берзин, А.А.Налчаджян.<sup>3</sup> В настоящее время психологические аспекты адаптации исследуют С. Т. Посохова,<sup>4</sup> А. М. Абдраязкова, Е. Л. Андреева, Е. П. Белинская, П. Г. Белкин, Е. Н. Емельянов, М. А. Иванов, А.Р.Кудашов, А. А. Реан и др.

Работы психологов рассматривают процессы адаптации, прежде всего, как процессы, имеющие социально-биологическую природу, исходной точкой которой является конфликт между индивидом и средой, вызывающий определенные психологические состояния и приспособительные ответные действия.

Огромное влияние на все последующие работы по управлению персоналом и управления организацией в целом оказали социологические исследования в рамках классического и современного менеджмента. Концепция научной организации труда и производственной деятельности человека представлена в трудах Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, Г. Форда и др. Они внесли значительный вклад в разработку системы организации труда, ориентированной на максимизацию прибыли промышленного предприятия, на достижение максимальной эффективности производства.

Особое место занимают работы теоретиков стратегического управления, на базе которых была разработана методологическая база исследования проблемы регулирования профессиональной адаптации молодых работников. Анализу подверглись труды классиков стратегического менеджмента (А. Чендлер, И. Ансофф)<sup>5</sup>, работы представителей инвайронментального подхода, теории ресурсной зависимости (М. Портер, Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Минтцберг)<sup>6</sup> и др.

---

<sup>1</sup> Hartman H. Ego Psychology and the Problem of Adaptation. – N.Y.: 1958; Фрейд З. Психология бессознательного. – М.: 1989 г.; Freud A. Das ich und die Abwehrmechanismen. – L.: 1946 (первая публикация).

<sup>2</sup> Encyclopedia of Psychology/ Ed. Eysenck. – N.Y.: Herder-Herder, 1972. – VI; Обухова И. Ф. Жан Пиаже: теория, эксперименты, дискуссия. – М.: Гардарики, 2001; Philips L. Human Adaptation and his Failures. – N.Y., L.: Academic Press, 1968. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов н/Д: 2002; Эрикссон Э. Детство и общество. – М.: 1992; Эрикссон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: 2006; Маслоу А. Психология бытия. – М.: 1997

<sup>3</sup> Петровский А.В. Психология неадаптивной активности. – М.: 1992.; Берзин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. – Л.: 1988; Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван: 1988

<sup>4</sup> Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности. – СПб: 2000.

<sup>5</sup> Chandler. A.D. Strategy and structure. – Cambridge: MIT Press, 1962.; Ansoffl. H. Strategic man-agement. L.: Macmillan, 1979.

<sup>6</sup> Druker, P. Management and Work//Harvard Business Review, 1988.– №4; Mintzberg H. The Fall and Rise of Strategic

Важное значение в изучении проблем адаптации работников на промышленном предприятии имеют труды отечественных (В. Р. Веснин, А. Я. Кибанов, М. И. Магура, Р. Марра, З. П. Румянцева, В. В. Щербина и др.)<sup>7</sup> и зарубежных исследователей (Г. Десслер, Р. Колман и Г. Барри, К. Ховард и др.)<sup>8</sup>.

К этой группе исследований можно отнести множество прикладных работ, в различные годы освещающих опыт применения различных технологий, механизмов управления профессиональной адаптации персонала промышленных предприятий. Отметим работы 1970-х гг. (С. Я. Батышев, С. И. Крамаренко, В. А. Козырин, В. А. Лесина, Н. А. Недосекина, Ю. П. Орловский, А. И. Ходаков и др.)<sup>9</sup>, исследования 1980-х гг. (Л. В. Гордон, И. А. Жданов, В. П. Казначеев, М. А. Рзниченко, Л. Л. Шпак, Г. В. Щекин и др.)<sup>10</sup>. Заметный вклад в изучение проблем адаптации внесли труды О. М. Абрамовой, М. А. Большедворской, Р. М. Ибрагимовой, И. Р. Ильмуковой, И. В. Кузнецовой, Д. Ю. Минкина, О. В. Ромашова, С. В. Шабановой и др.

В современной отечественной социологической науке проблема адаптации в разных аспектах изучалась такими философами и социологами, как Н.А. Аитов, В. И. Добренков, Г. Е. Зборовский, М. Н. Руткевич, Л. Н. Коган, В. Ф. Ковров, Ф. Р. Филиппов, Л. А. Ширяев и др.

Несмотря на то, что проблема адаптации довольно тщательно рассматривалась в социологической литературе с разных точек зрения, на наш взгляд, в ней не в полной мере уделяется внимание проблеме изучения социальной и производственной адаптации отдельных групп персонала в современных условиях. Так, недостаточно раскрыты вопросы определения факторов адаптации молодых специалистов с высшим образованием на нефтедобывающем производстве и способов ее совершенствования.

Таким образом, важность и актуальность исследуемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность в рамках социологической науки в новых российских общественных условиях послужили основанием выбора темы нашего исследования.

Объект исследования: производственная адаптация молодых специалистов с высшим образованием на примере ООО «ЛУКОЙЛ- Западная Сибирь».

---

Planning // Harvard Business Review, 1994, – January – February: Porter M.E. Competitive advantage: Techniques for Analyzing Industries and Competitors: Mew York: Free Press, 1980.– p. bt.; Hamel G. Prahalad C.K. Competing for the future. Boston: Harvard Business School Press, 1994.

<sup>7</sup> Веснин, В. Р. Менеджмент персонала, М: «Элит 2000», 2000; Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Учебник. – М.:ИНФРА – М, 1999.; Магура, М. И. Оценка работы персонала; Подготовка и проведение аттестации / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – 2-е над, персраб. и доп. – М.: Битноскола «Интел-Синтез». – 2002; Марра, Р. Управление персоналом в условиях соиальной рыночной экономики: Учебник / Р. Марра, Г. Шмидт -М.:МГУ,1998; Румянцева, З. П. Менеджмент организации: Учебное пособие / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин. – М.: Инфа-М, 1995.; Щербина, В. В. Соц. теории организации: Словарь/. В. В. Щербина. – М.: Инфра-М, 2000.

<sup>8</sup> Десслер, Г. Управление персоналом. – М.2003.; Колман, Р., Барри, Г». 525 способов стать лучшим менеджером - М.:ФАИР-ПРЕСС, 2000.; Ховард, К. Принципы менеджмента: управление в системе цивилизованного предпринимательства: Учебник / К. Ховард, Э Коротков. – М.: ИНФРА-М, 1996.

<sup>9</sup> Батышев, С. Я Педагогические основы наставничества / Материалы теоретической конференции, часть I, М.; Академия пед. наук СССР, 1977.;Крамаренко, С. И. Рабочая книга наставника / Практическое пособие. М.:Профиздат,1981.; Козырин В. А. Наставник и соревнова-ние М.:Профиздат, 1980.; Лесина В. К. Молодым рабочим – рубежи наставников, М.: Профиздат, 1978.; Недосекина, Н. А. Наставничеству – внимание профсоюзных организаций / Н. А. Недосекина. Н. И Лавров, М.: Промиздат,1978.; Орловский, Ю. П. Молодёжь: трудовые права и обязанности (ре-альный социализм: теория и практика), – М Юрид, лит,1985.; Ходаков, А. И. Мастерам к наставникам – педагогические знания- Л., «Знание», 1978

<sup>10</sup> Жданов, И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности Казань: Изд. Ка-занского университета, 1991; Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации. Новосибирск: Нау-ка, Снб, ОТД-ние, 19S0. – 191 с;Рзниченко, М. А. Адаптация человека я переходный, экономике: модификация стратегий, ценностей и норм//Общество и экономика, 1997. – Хэ 7—8. – С13-48- Шпак, Л. Л Становление рабочего: Адаптация и воспитание рабочих кадров- М.:Профиздат,1987; Щекин Г. В. Профессиональная ориентация: этапы и методы. Методические рекомендации, часть i; под. ред Щекина Г. В., МЗНУ работников кадровых служб.– Киевский научно-внедренческнН центр «Кадры», Киев, 1990.

Предмет исследования: организационные условия и факторы производственной адаптации молодых специалистов с высшим образованием и оптимизация управления адаптационным процессом.

Научная проблема, решаемая в исследовании, заключается в раскрытии существующих противоречий между объективной потребностью в

организации управления производственной адаптацией молодых специалистов с высшим образованием на нефтедобывающем предприятии и отсутствием достаточных для этого научных знаний о факторах и организационных условиях, способствующих повышению эффективности управления указанным процессом.

Цель исследования: – на основе изучения специфики адаптационных процессов выявить и теоретически обосновать организационные условия и факторы, обеспечивающие эффективность производственной адаптации молодых специалистов с высшим образованием; также разработать модель адаптивных качеств молодого специалиста и необходимые способы управления адаптацией на производстве; разработки критериев оценки, классификации объективных и субъективных подходов к адаптации молодых специалистов.

В соответствии с целью в исследовании ставятся и решаются следующие задачи:

– проанализировать понятия социальной и производственной адаптации в социологической, философской и психолого-педагогической литературе;

– раскрыть содержание производственной адаптации как управляемой системы, определить ее структуру;

– выявить организационные условия и факторы, влияющие на производственную адаптацию молодых специалистов с высшим образованием и способствующие повышению эффективности управления указанным процессом;

– проанализировать новые тенденции в управлении производственной адаптацией, имеющие место в зарубежных компаниях, и обосновать целесообразность их использования на отечественных предприятиях;

– обозначить основные направления оптимизации механизма производственной адаптации молодых специалистов с высшим образованием в современных условиях и разработать практические рекомендации по его совершенствованию в конкретной организации;

– разработать рекомендации для руководителей организаций и работников кадровых служб по использованию комплексного научного подхода в практической деятельности компаний.

Теоретико-методологической основой исследования явились диалектический и структурно-функциональный методы познания, системный подход, специфика которого определяется тем, что он ориентирует исследователя на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих его механизмов, выявление многообразных типов связей сложного объекта и сведение их в единую теоретическую картину.

Автором применялся междисциплинарный подход к изучению социальных процессов, который требует привлечения результатов фундаментальных исследований не только в области общей социологии, социологии управления, но и социальной психологии, теории менеджмента образования.

Эмпирическую базу исследования составили результаты социологических исследований, проведенных автором в структурных подразделениях и дочерних предприятиях ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь» в течение последних пяти лет (2007—2011 годы). Исследования проведены методом ежегодного (в ноябре-декабре) анкетного опроса молодых специалистов с высшим образованием, прибывших после окончания вузов в города Лангепас, Урай, Когалым и Покачи для продолжения трудовой деятельности. В данном исследовании использован метод измерения социальной адаптированности молодых специалистов, при разработке которого использован подход измерения социального самочувствия молодежи, разработанный

институтом социологии Российской академии наук (разработка кандидата философских наук Е.В.Давыдовой при участии доктора философских наук, профессора И. Т. Левыкина и кандидата философских наук А. А. Давыдова).

Опрошено 1270 человек. Средний возраст опрошенных молодых специалистов составил 23,2 года. Средний стаж работы (общий) – 1,4 года. В том числе в системе ОАО «ЛУКОЙЛ» – 0,9 года.

Обработка опросных листов проводилась по специально подготовленной программе на основе задания, содержание которого определялось целью и задачами исследования. При обработке опросных листов на ПЭВМ были использованы такие методы статистического анализа как группировка, типологизация, процентирувание, расчет средних величин и факторный анализ. Анализ полученной после обработки социологической информации и подготовка отчета были произведены работниками отдела социологических исследований Управления научно-исследовательских работ в соответствии с программой данного исследования.

Так же в исследовании использованы:

- материалы социологических исследований Всероссийского Центра изучения общественного мнения, ИСПИ РАН, Института молодежи, РНИСиНП.
- данные сборников статистической информации по ХМАО за последние 10 лет;
- материалы научных изданий, в которых отражены результаты социологических исследований, проводимых в различных регионах страны

Научная новизна работы заключается в том, что в ней обоснована авторская концепция производственной адаптации молодого специалиста. Проведен социологический анализ теорий производственной адаптации и определены наиболее адекватные методологические подходы к исследованию трудовой адаптации молодых специалистов.

В процессе реализации цели исследования и связанных с ней задач были обоснованы следующие положения, содержащие научную новизну:

1. В современных условиях, в контексте социального управления, рационально говорить не только об адаптации персонала организации, но и об адаптации молодого специалиста как индивидуума, требующего индивидуального подхода со стороны управленческой системы организации.

2. Профессиональная адаптация молодых работников – неотъемлемая часть процесса управления персоналом, организационной адаптации и элемента стратегического управления промышленным предприятием. Профессиональная адаптация молодых специалистов промышленных предприятий имеет свой уникальный статус, характеристики, особенности организации и регулирования, отличные от методов работы с остальными категориями работающих.

3. Подготовительный этап профессиональной адаптации – осознанный выбор профессии будущим молодым работником. Субъектом успешной профессиональной ориентации на начальной стадии должны выступать школьные учебные заведения. Дальнейшая работа должна проводиться только в совокупности с учебным профильным заведением и промышленным предприятием с учётом конкретных требований, производственной среды (уровня компетентности конкретного специалиста или рабочего).

4. Профессиональная адаптация молодых работников на промышленном предприятии – совместная рациональная деятельность государственных властных структур в области управления трудовыми отношениями и образованием, руководителей и HR-менеджеров промышленных предприятий. Регулирование процессами профессиональной адаптации молодых работников выражается в активном воздействии на многочисленные внешние и внутренние факторы, предопределяющие начало, течение, сроки, снижение или увеличение уровня дезадаптации и, в конечном счёте, успешность адаптации.

5. Проявление активного внимания со стороны организации к новичку в адаптационный период в перспективе существенно сказывается на качестве человеческих ресурсов организации. Участие в адаптационных программах существенно повышает не только социальную и профессиональную релевантность адаптантов, но и их удовлетворенность работой, их толерантность и лояльность организации.

6. Профессиональная адаптация молодых работников промышленного предприятия, с одной стороны, содержит черты социальной, организационной, производственной адаптации. С другой стороны, она носит индивидуально – психологический, личностный характер и имеет свои характеристики успешности. Для лучшего закрепления молодежи на предприятии необходимо максимально сократить разрыв между интересами молодого специалиста и целями существования организации.

7. С учетом множества факторов, влияющих на процессы профессиональной адаптации молодых работников промышленных предприятий, при проведении конкретных эмпирических исследований необходимо использовать результаты количественных и качественных исследований.

8. Раскрыты преимущества, которые дает планирование карьеры молодого специалиста: улучшение финансово-экономических показателей деятельности организации за счет оптимальной расстановки руководителей и специалистов; сокращение текучести персонала, изменение ее структуры; снижение вероятности утечки конфиденциальной информации; снижение затрат на найм и адаптацию новых сотрудников для замены ушедших по причине отсутствия возможности планировать свою карьеру; минимизация затрат на оплату труда за счет замещения собственными кадрами, возможность более точного планирования затрат на персонал.

Теоретическая и практическая значимость данного исследования заключается в том, что положения и выводы, сделанные с учетом результатов конкретных социологических исследований, обеспечивают прирост социологического знания, дальнейшее изучение адаптационных процессов на производстве.

Практическая значимость исследования определяется конкретными структурно-организационными мерами, рекомендациями, направленными на повышение эффективности управления социально-профессиональной адаптацией молодых специалистов. Технологии обеспечения социально-профессиональной адаптации найдут свое применение в процессе модернизации системы кадрового менеджмента.

Описанные в монографии методики и результаты исследования апробированы в шести городах Западной Сибири, где градообразующими предприятиями являются нефтегазодобывающие предприятия.

Теоретические выводы и полученный эмпирический материал могут быть использованы при разработке соответствующих разделов лекционных курсов по ряду отраслевых и специальных социологических дисциплин: «Социология образования», «Социология управления», «Социология личности», «Социология молодежи» и т. п.

Также практические рекомендации, предложения и выводы могут найти практическое применение при разработке социальной и кадровой политики и их внедрении в организациях любой формы собственности.

К наиболее важным социальным процессам, определяющим, с одной стороны, благоприятное самочувствие молодых специалистов, а с другой, эффективность функционирования организации любого уровня, мы относим адаптационные процессы. В процессе адаптации человек устанавливает новые социальные связи и отношения, обретает социальный статус, усваивает общественно значимые образцы поведения, нормы и ценности. Благодаря адаптации реализуются потребности и возможности человека в воспроизводстве, труде, общении, познании, творчестве.

## **Глава 1. Научно-теоретические и методологические основы исследования социально-производственной адаптации молодых специалистов в организации**

К наиболее важным социальным процессам, определяющим, с одной стороны, благоприятное самочувствие молодых специалистов, а с другой, эффективность функционирования организации любого уровня, мы относим адаптационные процессы. В процессе адаптации человек устанавливает новые социальные связи и отношения, обретает социальный статус, усваивает общественно значимые образцы поведения, нормы и ценности. Благодаря адаптации реализуются потребности и возможности человека в воспроизводстве, труде, общении, познании, творчестве.

## §1.1. Социально-производственная адаптация: структурно-содержательный анализ

Проблема адаптации является одной из кардинальных проблем многих отраслей науки: социологии, педагогики, психологии, биологии, физиологии, гигиены. Изучение этой проблемы находится на стыке различных отраслей знания и является одним из перспективных подходов в комплексном изучении человека.

Однако ее изучение исторически было связано, прежде всего, с возникновением и развитием биологии, так как именно в биологии начались исследования взаимосвязи организмов с окружающей средой. Впервые вопрос об адаптации человека был поставлен именно в контексте общебиологического подхода, в связи с чем адаптацию в первую очередь соотносили с приспособлением. Сегодня нередко высказывается мнение, что использовать в общественных науках биологический термин адаптация для описания социальных явлений нецелесообразно.

Возникновение термина «адаптация» относится ко второй половине XVIII века, по происхождению ведет свое начало от позднелатинского «adaptation», что означает прилаживание, приспособление. Введение его в научный оборот связывают с именем немецкого ученого Х. Ауберга, который использовал этот термин для характеристики явлений приспособления чувствительности органов зрения или слуха, выразившихся в повышении или понижении порога чувствительности в ответ на действие раздражителя. Сама же проблема приспособления, связанная с возникновением и развитием биологии, была поставлена гораздо раньше. Еще в VII веке французский натуралист Ж. Бюффон высказал мысль, что основой выживания является приспособление организма к изменениям окружающей среды. В начале XIX века, благодаря работам Ж. Б. Ламарка, Ж. Сент-Илера, Г. Спенсера, Ч. Дарвина и др., проблема адаптации вышла за рамки эволюционной теории и общей биологии, стала проникать в социальную психологию, медицину, социологию, экологию и другие науки.

В русский язык термин адаптация вошел только во второй половине XX века. В 1964 году А. Г. Аганбегян и В.Н Шубкин одними из первых использовали его в статье «Социологические исследования и количественные методы» для описания «общественной адаптации молодежи».<sup>11</sup> До этого времени употребление термина адаптация считалось неприемлемым на том основании, что сама идея адаптации якобы противоречила основному положению марксизма об отражающей природе сознания и о социальной активности личности.<sup>12</sup>

В толковом словаре живого великорусского языка В. И. Даля нет понятия адаптация. Есть словарная статья к слову «приспосабливаться», в которой даются следующие толкования: приноровить, применить, приложить, сделать удобным, годным, способным для чего-либо.<sup>13</sup> Нет слова адаптация и в словаре С. И. Ожегова, однако включены однокоренные слова к глаголу приспособиться, имеющему значение «освоившись с чем-нибудь, приобрести нужные навыки, сноровку».<sup>14</sup>

В Энциклопедическом социологическом словаре находим следующее определение адаптации, как «процесса и результата активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды. Для личности адаптация носит парадоксальный характер: она разворачивается как гибко организованная в новых условиях поисковая активность, выход индивида

---

<sup>11</sup> Аганбегян А. Г., Шубкин В. Н. Социологические исследования и количественные методы // Научные труды. Выпуск 4. – Новосибирск, 1964.-187с

<sup>12</sup> Милославова И. А. Понятие и структура социальной адаптации. – М., 1998.-с 184.

<sup>13</sup> Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1990. Т.3 – С.444.

<sup>14</sup> Ожегов СИ. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1968.С.584.

за пределы готовой конечной формы. Чем менее выражено в индивиде личностное начало, тем более адаптация социальная носит характер приспособления к условиям социальной среды.<sup>15</sup>

Изучение явления адаптации в естественнонаучной литературе во многом связано с именами отечественных ученых И. М. Сеченова, И. П. Павлова, Н. Е. Введенского, А. А. Ухтомского, И. А. Давыдова. Основным было положение о единстве организма и среды, выдвинутое И. М. Сеченовым. В дальнейшем он неоднократно обращался к этой идее. Взаимодействие организма и среды является, по Сеченову, необходимым условием возникновения и развития адаптации. Ученик И. М. Сеченова Н. Е. Введенский раскрыл специфику процессов индивидуальной адаптации, осуществляемых с участием коры головного мозга. Исследования АА. Ухтомского, ученика Н. Е. Введенского, расширили поведенческие механизмы адаптации организмов.

Адаптация как необходимое условие существования живого включает в себя в качестве обязательной предпосылки взаимодействия организма со средой. Ведущим началом в системе «среда-организм» является организм, т.к. живому присуще свойство самодвижения, саморегуляции, что невозможно без адаптации. Адаптация есть выражение единства внутреннего (организм) и внешнего (среда) с присущими ему противоречиями.



Рисунок №1. Адаптация, как выражение единства внутреннего и внешнего.

Большое внимание в научной литературе уделяется проблеме психологической адаптации. В психологии под термином «адаптация» понимается перестройка психики индивида под воздействием объективных факторов окружающей среды, а также способность человека приспособливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой. При этом подразумевается процессуальная сторона собственно явления адаптации в отличие от приспособления животных, преодоления трудностей или формирования определенных свойств личности, например, профессиональных качеств.

Изменения в природной или социальной среде создают элемент новизны, что является источником ориентировочных потребностей. Под воздействием последних осуществляется мотивация поведения человека, направленная на удовлетворение ориентировочных потребностей. В сознании индивида формируются цель и программа адаптивного поведения. Эта программа включает в себя изучение и анализ информации об изменениях окружающей среды, расширение сферы эмоциональных контактов, соотнесение личных интересов с общественными ценностями. Таким образом, психологическая адаптация представляет собой процесс,

<sup>15</sup> Энциклопедический словарь /Общ. ред. Осипова Г. В. – М.: ИСПИ РАН, 1995.С.7.

возникающий в ответ на значительную новизну окружающей среды, включающий мотивацию адаптивного поведения человека, формирование цели и программы его поведения.

## §1.2. Психологическая адаптация и ее связь с социальной адаптацией

Психологическая адаптация тесно связана с социальной адаптацией. Будучи социально обусловленной общественным характером вызывающих ее изменений окружающей среды и человеческого сознания, психики, психологическая адаптация, в свою очередь, через формирование целей и программы воздействует на эффективность адаптивной деятельности, а также придает динамике этой деятельности индивидуально-эмоциональную окраску. Без психологической адаптации социальная адаптация была бы просто невозможной.

В рамках социологического подхода адаптация рассматривается как момент взаимодействия личности и социальной среды. Субъективная сторона этого процесса понимается как усвоение личностью основных норм и ценностей общества. Представителями такого подхода нередко отождествляются понятия «адаптация» и «социализация», поэтому решающее значение приобретает проблема соответствия форм поведения, индивидуальных способов деятельности личности основным правилам, требованиям и нормам выполнения общественных функций. Социологический подход трактует адаптацию как процесс «вхождения» личности в новые социальные роли, причем сущность данного процесса заключается в содержательном, творческом приспособлении индивида к условиям жизнедеятельности.

Процесс социальной адаптации характеризуется определенными особенностями. Во-первых, процесс адаптации человека протекает при участии сознания (хотя отдельные моменты могут не осознаваться). Во-вторых, по отношению к человеку среда, в которой осуществляется адаптация, имеет принципиально иной характер: она нередко оказывается результатом его трудовой деятельности. В-третьих, человек не просто пассивно воспринимает результаты адаптации, но в состоянии систематически и целенаправленно изменять их в соответствии с социальными условиями своего бытия. В этом случае становится ясно, что использование понятия «адаптивно-адаптирующая система» в применении к человеческому обществу призвано выразить двуединую природу его деятельности. Естественно, мы считаем при этом, что деятельность человека не сводится только к адаптации.

Достаточно продуктивный подход с точки зрения исследования проблемы адаптации содержат теории классиков социологического знания. Обратимся к работам Т. Парсонса – представителя структурно-функциональной парадигмы<sup>16</sup>



Рисунок №2. Компоненты социальной системы по Т. Парсонсу.

<sup>16</sup> Парсонс Т. О структуре социального действия. Изд. 2-е. М.: Академический Проект, 2002. – 880 с.

Конструируя унифицированную для всех социальных систем формализованную модель действия, он вводит функциональную категорию «адаптация» в качестве базовой наряду с тремя другими: целедостижением, воспроизводством, интеграцией. По Т. Парсонсу, любая общественная система имеет две основные оси ориентации. Первая ось: внешнее-внутреннее. Вторая ось: инструментальное – консуматорное. На пересечении этих осей и возникает набор из 4 основных функциональных категорий. Согласно Т. Парсонсу, адаптация – это одно из четырех функциональных условий, которым все социальные системы должны отвечать, чтобы выжить, наряду с достижением целей системы посредством формы правления или правительств, интеграцией системы общинами, ассоциациями или организациями и поддержанием приверженности ценностям.<sup>17</sup> Таково понимание Т. Парсонсом функционального места «адаптации» в системе действия. В данном случае он находится в рамках общей теории социологии.

М. Вебер – основатель интерпретативного направления в социологии, создавший «понимающую социологию», также высказал ряд продуктивных идей, которые имеют непосредственное отношение к предметному полю нашего исследования как раз в той его части, где рассматривается проблема адаптации.<sup>18</sup>

Напомним, что М. Вебер выделяет четыре вида действия: целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное и традиционное.



Рисунок №3. Четыре типа социального действия по М. Веберу.

Он не случайно расположил эти типы социального действия в порядке возрастания рациональности. М. Вебер убежден, что рационализация есть всемирно-исторический процесс, а адаптация является своего рода «приспособлением личности к конкретной социальной организации».<sup>19</sup>

Г. Тард, французский юрист и социолог, в своем классическом труде «Социальные этюды» пишет: «Для большей простоты мы будем различать лишь две системы приспособления: приспособления первой степени, выражаемые взаимной связью элементов рассматриваемой системы, и приспособления второй степени, соединяющие их с окружающими системами, с тем, что принято обозначать туманным словом «среда».<sup>20</sup> Таким образом, Г. Тард выделяет две группы адаптации: 1) «приспособления друг к другу или какой-либо общей функции»,

<sup>17</sup> Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения //Американская социологическая мысль. – М., 1996.С.499.

<sup>18</sup> Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. – 708 с

<sup>19</sup> История социологии в Западной Европе и США. – М.: Наука, 1993. —С.203—205.

<sup>20</sup> Тард Г. Социальные этюды. – СПб.: Типография Ю. Н. Эрлих, 1902.С.58—59.

иными словами приспособления к внешней среде; 2) внутренние приспособления, поддержание внутренней взаимосвязи между различными структурными элементами и функциями.

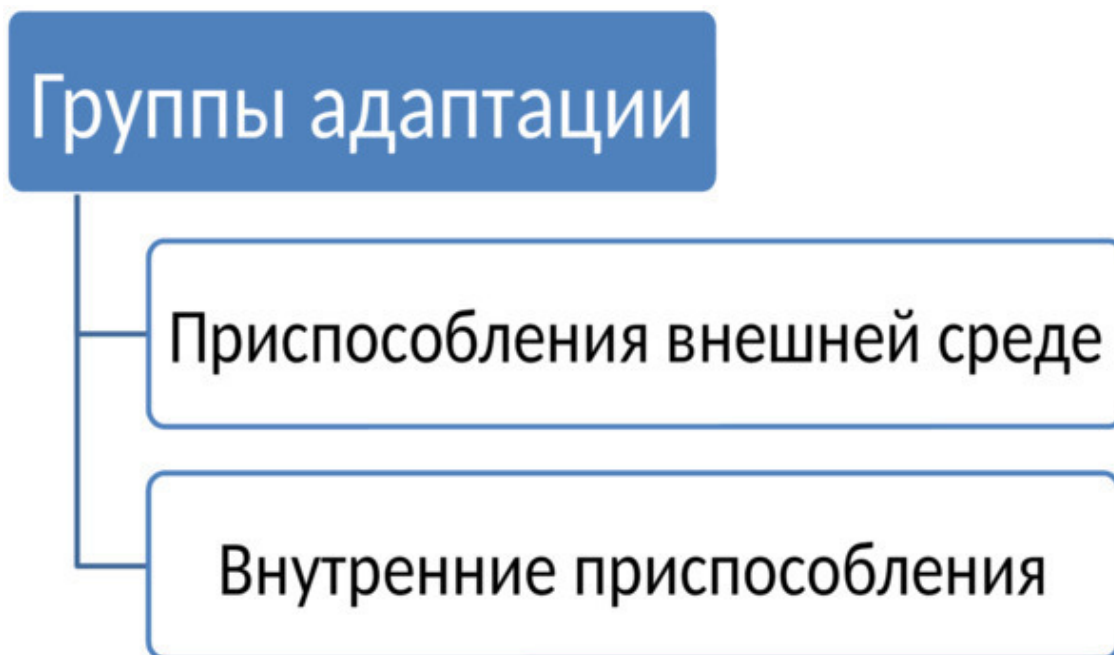


Рисунок №4. Группы адаптации по Г. Тарду.

В трудах отечественных исследователей, занимающихся социальной психологией, социологией труда, психологией управления, мы можем выделить два базовых варианта понимания сущности явления адаптации, в основу которых положены различия по признаку отношений субъекта и объекта адаптации: среды и адаптанта.

Научные взгляды приверженцев первого направления базируются на теории эволюционного развития живых существ и обосновании физиологической адаптации. И. П. Павловым было отмечено, что психологическое состояние человека, его «тяжёлые чувства», возникающие в ходе разнообразных адаптационных процессов при изменении обычного образа жизни, при прекращении обычных занятий, при потере близких людей, не говоря уже об умственных кризисах и ломке верований, имеют своё физиологическое основание.<sup>21</sup>

Отечественные учёные С. Д. Артемов и А. Н. Розенберг были одними из первых современных представителей рассматриваемого направления, изучавших процесс адаптации человека в условиях производства с философских и социологических позиций. С. Д. Артемов рассматривал социальную адаптацию как «...процесс активного усвоения молодой сменой рабочего класса исторически сложившихся материальных и духовных условий деятельности производственных коллективов».<sup>22</sup>

А. М. Розенберг трактовал социальную адаптацию отчасти иначе, определив ее как «сложный и внутренне противоречивый процесс приспособления личности к социальной среде предприятия, к различным структурным элементам производственной среды для выполнения определенных социальных функций в данном производственном коллективе».<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Павлов И. П. Полн. собр. соч.: В 5 т. М.; Л., 1951. Т.3, кн. 2. С. 243—244

<sup>22</sup> Артемов С. Д. Проблемы социальной адаптации молодого рабочего на социалистическом промышленном предприятии: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Свердловск, 1970. С 4.

<sup>23</sup> Розенберг А. М. Условия труда и социальная адаптация работника на социалистическом предприятии: Автореф. дис. ...канд. филос. наук. Свердловск, 1970. С.17.

А. Л. Журалев и Б. Ф. Ломов акцентируют внимание на трудовой адаптации, то есть адаптации к условиям конкретного предприятия, особенностям организации труда и дисциплины на нем.

С. Л. Арефьев, В. В. Синявский высказывают мнение о том, что профессиональную адаптацию нельзя рассматривать вне социально-психологической адаптации.

В процессе адаптации личность приспосабливается к среде, и в ходе активного взаимодействия со средой изменяет свои свойства, характеристики, «... что может выражаться в изменении его самоидентификации, ценностных ориентаций, ролевого поведения».<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Павленко В. Н. Аккультурационные стратегии и модели трансформации идентичности у мигрантов // Психология беженцев и вынужденных переселенцев: опыт исследовательской работы / Под ред. Г. У. Солдатовой. М., 2001. С.27.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.