

2. Kenis, Patrick and Volker Schneider. 1991. 'Policy networks and policy analysis: scrutinizing a new analytical toolbox', pp. 25-59, in B. Marin and R. Mayntz (eds.) (see below).

3. Marin, Bernd and Renate Mayntz. 1991. 'Introduction: studying policy networks', pp. 11-23, in B. Marin and R. Mayntz (eds.) (see below). — (eds.) 1991a. Policy network; empirical evidence and theoretical considerations. Frankfurt a M: Campus Verlag.

УДК 316.334.2:338.43

Савин Владимир Николаевич,

кандидат философских наук, доцент,

Уральский Государственный Аграрный Университет, г. Екатеринбург;

Воронин Борис Александрович,

доктор юридических наук, профессор,

Уральский Государственный Аграрный Университет, г. Екатеринбург

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: Автор предлагает концепцию психологического механизма адаптации. В основе психологического механизма адаптации по его мнению лежит процесс смены психологических установок, мотивов, целей адаптанта. Экспериментальной основой концепции психологического механизма адаптации является анкетирование 160 человек жителей свердловской области. Выборочная совокупность - квотная.

Ключевые слова: адаптация, андрогиния, дезадаптация, психологическая установка, профессиональная установка, субъект, индивид, личность, мускулиность, установка первого уровня, установка второго уровня, установка третьего уровня, психическая активность первого уровня, психическая активность второго уровня, психическая активность третьего уровня, воля, торможение неприемлемого поведения, мотив, потребность, цель, интерес как осознанная потребность, подсознательные установки, подсознательные мотивы, подсознательные потребности, фемининность.

Savin Vladimir Nikolaevich,

Voronin Boris Alexandrovich

SYSTEM ANALYSIS OF THE ADAPTATION OF THE AGRICULTURAL PEOPLE

Abstract: Author suggest (propose) conception psychological mechanism adaptation. The basis of the concept psychological mechanism adaptation occur (strike) the process of the changing psychological attitudes, motives, purposes of the adapter. Experimental basis of the conception psychological mechanism adaptation consist in the psychological investigation of the mechanism adaptation was testing 160 people, which was living in the sverdlovsk and cheljabinsk region. The elective totality- cvota.

Keywords: adaptation, Disadaptation, Androgyny, Factor analysis, agricultural people, psychological attitude, professional attitude, psychological mechanism of the adaptation, subject, individ, personality, muscular, the attitude of the first level, the attitude of the second level, the attitude of the third level, psychological activity of the first level, psychological activity of the second level, psychological activity of the third level, will, braking of the unacceptable behavior, motive, requirements, aim, purpose, interest is realize requirements, subconscious attitudes, subconscious motives, subconscious requirements, feminine.

Кафедра управления и права УРГАУ провела социологическое исследование взаимосвязи процессов адаптации и мотивации у 160 работников пяти сельскохозяйственных предприятий: Рудянское крестьянское фермерское хозяйство «Темп»,

Знаменское государственное унитарное предприятие, совхоз «Сухоложский» государственное унитарное предприятие, ЗАО «Новопышминское», Филатовский сельскохозяйственный кооператив свердловской области.

Как показывают результаты социологических исследований в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы:

Таблица 1

Рейтинг мотивирующих факторов в структуре трудового поведения работников сельскохозяйственных предприятий

Мотивирующие факторы	Процент ответов
Материальные факторы	54, 17%
Социальные	4, 17%
Психологические	20, 83%
Нет	12, 50%
Не ответили	8,33%

Так, наибольший вес в структуре трудового поведения сельскохозяйственных работников имеют материальные факторы- 54,17%. Результаты социологических исследований, проведенных кафедрой управления и права Уральской государственной сельскохозяйственной академией в Сухоложском и Богдановическом районах свердловской области показали, что первые полгода работники, которые перешли на новое предприятие, имеют производительность труда на 11% ниже, чем на прежнем месте.

В настоящее время Россия находится в экономическом кризисе и сокращают объемы производства или совсем прекращают работать предприятия группы «А» (производство средств производства) промышленного комплекса Российской Федерации, что связано с сокращениями персонала на этих предприятиях. Эта проблема является особо актуальной в связи с тем, что наша экономика вышла из экономического кризиса, и некоторым работникам приходится переучиваться на приобретение новой профессии. Процесс приобретения новой профессии называется перепрофилированием. Он осуществляется в настоящее время на всех уровнях (начальном, среднем- колледжи, техникумы; высшем – вузы) профессионального образования. Этот процесс обязательно сопровождается трудовой адаптацией, так как после окончания перепрофилирования человек должен приступить к работе по новой профессии, что он и делает, и к сожалению, не всегда успешно.

Профессиональная адаптация в условиях экономического кризиса предполагает отношение к человеку как объекту, которого жизненные обстоятельства заставляют менять прежнюю профессию. Человек, приобретающий новую профессию под давлением сложившейся объективной и субъективной жизненной ситуации, как правило, к процессу освоения новой профессии относится критически. На начальном этапе перепрофилирования новая профессия очень часто не нравится и вызывает

отрицательные эмоции, и человек не хочет ничего сделать, что найти в ней привлекательные стороны. Вместо активной деятельности по освоению новой профессии он переживает, страдает, мучается.

Это выступает психологической предпосылкой профессиональной дезадаптации таких людей в начале новой трудовой деятельности.

Адаптация и дезадаптация диалектически взаимосвязаны, взаимодействуют, и взаимопроникают друг в друга, так как далеко не все стороны новой профессии вызывают положительные эмоции у зрелых людей. Это требует от преподавателей, осуществляющих перепрофилирование, высокой педагогической и психологической культуры в освещении профессиографического материала.

Адаптация различается по степени и уровню мотивации на новую трудовую профессиональную деятельность, по степени актуализации потребностей личности работника, в зависимости от его личных субъективных притязаний по отношению к трудовой деятельности на определённом рабочем месте на конкретном предприятии.

Профессиональную адаптацию необходимо рассматривать и исследовать, опираясь на методологию системного подхода принцип деятельности. Если положить принцип деятельности в качестве логического основания можно выделить две модификации профессиональной адаптации – адаптационную трудовую деятельность и адаптационное трудовое поведение. При этом под адаптационной трудовой деятельностью мы понимаем активную адаптацию работника в процессе овладения и выполнения им трудовых функций и конкретных трудовых операций на определённом рабочем месте на конкретном предприятии. Адаптационное трудовое поведение осуществляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, требованиям технологической среды, к системе социально – психологической коммуникации.

Адаптационные формы трудового поведения наблюдаются в процессе реорганизации и модернизации организационной структуры предприятия, организационной и кадровой коррекции при снятии социальной напряженности на предзабастовочной стадии развития социально-трудовых конфликтов, изменения формы собственности предприятия. В этих случаях существенно изменяются штатное расписание предприятия, организация рабочих мест, статусно - ролевая структура коллектива.

В свою очередь, адаптационное трудовое поведение делится на конформное и конвенциональное. Конформное адаптационное трудовое поведение характеризуется специфическим способом приспособления человека к психологическим установкам других лиц, что позволяет повысить уровень устойчивости своего статуса в организации. Конвенциональное трудовое адаптационное поведение - это промежуточные, транзитные поведенческие структуры, основанные на явном или неявном согласовании статусно- ролевых позиций, интересов и потребностей совместно работающих людей. В ряде случаев оно основывается или на относительно

жестком, нормативно предписанном распределении прав и ответственности между работниками, или на распределении сфер влияния через общение. Трудовое адаптационное поведение также включает в себя индивидуально – психологическую социально – психологическую адаптацию, которые тесно взаимосвязаны между собой.

Для успешной индивидуально – психологической и социально – психологической трудовой адаптации работников большую роль играет составление и исследование психогаммы профессии. Психогамма профессии – это совокупность психологических требований к определённой профессии и психологическим качествам личности. Степень соответствия психологических качеств работника занимаемой должности (психогамме) называется психологическим клирингом. Ознакомление и изучение психогаммы профессии применительно к определённой должности на конкретном предприятии значительно ускоряет и улучшает процессы индивидуальной – психологической и социально – психологической трудовой адаптации, повышает психологический профессиональный клиринг работника. При этом под профессиональным клирингом мы понимаем степень соответствия профессиональных и психологических качеств работника занимаемой должности на конкретном предприятии. Психологический клиринг выступает составной частью профессионального клиринга.

Дезадаптация, как показали наши исследования, приведёт к стрессу, неврозу, нарушению обмена веществ, образованию камней в желчном пузыре. Поэтому нельзя торопить процесс адаптации, так как адаптация идёт на уровне простейшего элемента нервной системы нейрона. Экспериментально было обнаружено, что после прохождения через нейрон за ограниченное время большого количества импульсов наступает снижение частоты разрядов (так называемое « утомление»), которое восстанавливается. Для успешной профессиональной адаптации необходимо привлечение профессиографического материала. Знакомясь с профессиограммой профессии, работник создаёт у себя систему профессиональных установок на восприятие профессии (в том числе профессиональных функций и операций), тем самым, исключается открытый немецким психологом Г. Мюллером эффект « обманутого ожидания» (иллюзорных несбывшихся надежд) по отношению к получаемой профессии. При овладении конкретными профессиональными функциями и операциями у работника формируется система моторных установок, на основе которых будет осуществляться профессиональная деятельность.

Далее в процессе трудовой адаптации происходит процесс совершенствования профессионального мастерства. Потребность в творческой профессиональной деятельности становится основной жизненной потребностью. Начинается этап самореализации личности в труде. На этой основе формируются профессиональные установки. Фиксируются познавательные установки на творческое совершенствование и

развитие своей профессиональной деятельности.

Успешная трудовая адаптация является важнейшим фактором стабилизации трудового коллектива и снижения текучести кадров. Для целей стабилизации трудового коллектива в ССТК (системах стабилизации трудового коллектива) выделяется специальная подсистема, посвященная трудовой адаптации работников.

Трудовая дезадаптация – это нарушение комплекса трудовой адаптации, в том числе формирования положительных профессиональных и психологических установок, приспособительных реакций организма работника к условиям профессиональной, производственной, и социально-психологической ситуации, приводящее к неблагоприятному для работника изменению взаимоотношений с окружающей средой.

Одни и те же факторы профессиональной, производственной и социально-психологической среды в меру длительности и интенсивности их воздействия могут выступать и как адаптационные, и как дезадаптирующие в зависимости от этапа формирования внутренних профессиональных и психологических установок. Поэтому очень важно управлять адаптацией, опираясь на нормы.

И. И. Шмальгаузен вводит понятие адаптивной нормы: «Если широкая норма реакций вообще облегчает возможности перехода организма человека от одних условий развития к другим, то ещё гораздо большее значение имеет широкая зона уже выработанных адаптивных реакций. Мы вводим поэтому понятие «адаптивных норм», более узкое, чем понятие норм реакций, которое как известно, охватывает все вообще возможные реакции организма человека при любых возможных условиях развития (включая, следовательно, и все метаморфозы)» [Шмальгаузен И. Изменчивость и смена адаптивных норм в процессе эволюции// Журнал общей биологии. 2012, т.1, №4, с.523.].

И. Д. Калайков дополняет И. И. Шмальгаузена: «С точки зрения информационной характеристики адаптации норма отражает строго определённые и относительно постоянные параметры» [Калайков И. Д. Цивилизация и адаптация. - М., 2012.].

Трудовая адаптация не проходит у человека спонтанно, она требует активной адаптационной систематической трудовой деятельности и не менее активного трудового поведения, которые должны управляться, регулироваться службой управления персоналом предприятий.

Особенный интерес вызывает зависимость трудовой адаптации от пола. Результаты наших исследований показали, что женщины лучше адаптируются к работе в сельских условиях, чем мужчины: отлично адаптировалось 93% женщин и только 67 % мужчин адаптировалось отлично, хорошо адаптировались 6%; женщин и 22% мужчин, т. е. женщины обладают большей устойчивостью к эмоциогенным факторам средней интенсивности и длительно действующим. Их лучшая адаптация обеспечивается за счёт биохимической и физиологической специфики

женского начала, призванного в биологической эволюции играть основную роль в обеспечении процесса наследственности (Анжело Конти, Чезаро Ламбразо), тогда как биологическое предназначение мужчин заключается в привнесении изменчивости в фенотипическую составляющую рода человеческого, а поэтому он более приспособлен к особым экстремальным условиям деятельности. Но с целью проникновения в сущность рассматриваемой закономерности недостаточно опираться только на биологическую интерпретацию психологических различий полов, хотя как объяснительный подход она является весьма продуктивной.

Результаты исследования показали, что в основе адаптации лежит смена психологических установок. Адаптированные работники сельскохозяйственных предприятий не обязательно являются носителями чётко выраженной психической маскулинности или фемининности. В личности сельскохозяйственной труженицы могут быть на паритетных началах представлены существенные черты как фемининного и маскулинного типов. Результаты тестирования показали, что такая гармоничная психическая интеграция фемининных и маскулинных черт повышает адаптивные возможности сельских женщин. Адаптацию женщин, у которых в процессе адаптации гармонично сочетаются фемининные и маскулинные черты, мы считаем нужным назвать адаптацией андрогинного типа. На селе не хватает мужчин и женщины вынуждены выполнять мужскую работу и приобретать маскулинные черты адаптации. Можно с достаточной долей вероятности предположить, что уровень адаптации и стрессоустойчивости лиц с превалированием того или иного гендерного начала будет определяться условиями разворачивающейся стрессогенной ситуации, требованиями профессиональной деятельности, адаптивными ресурсами личности. Адаптируется лучше не тот кто сильнее, а тот кто лучше подготовлен.

Библиографический список

1. Михаил Гуревич Адаптация рабочих предприятий Южного Урала. Челябинск, 2012.
2. Калайков И. Д. Отражение и приспособление. М, 2011.
3. Калайков И. Д. Цивилизация и адаптация. - М., 2012.
4. Савин В. Н. Рынок труда и проблемы адаптации. Екатеринбург, 2009.
5. Савин В. Н. , Воронин. Роль социологической модели психологического автопортрета в адаптации личности. // XIX Уральские социологические чтения: региональные особенности разработки и реализации социальной политики. Сборник материалов Всероссийской научно- практической конференции (Екатеринбург, 14-16 марта 2013г.). Екатеринбург: Издательство Уральского Университета, 2013, с.248-251.