

АДАПТАЦІЯ ЯК БАЗОВА ДЕТЕРМІНАНТА ОСОБИСТІСНОГО САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

УДК: 159.9.015; 159.9.016

Соломка Тамара Миколаївна

Кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ (Україна)

Анотація. У статті здійснено аналіз основних теоретико-методологічних підходів до феномену адаптації та визначено стан дослідження її як базової детермінанти особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО). Обґрунтовано визначення поняття адаптації як базової детермінанти ОСПО, яка передбачає наявність відкритої нелінійної системи зі значним рівнем складності стосовно розвитку і конструктивної продуктивності. Підкреслено, що адаптація у процесуальному і результативному вимірі це спосіб обернути виклики нового (незнаного досі індивідом) на шанс сконструювати ексклюзивну модель ОСПО. Підкреслено, що суб'єктивно особистісне самоконструювання в рамках процесу і результату адаптації – інтериоризована форма розширення індивідуальної свідомості, яка спирається на творчу зустріч особистості з самою собою, такою, якою вона є насправді, для побудови себе такою, якою вона хотіла би бути. Обґрунтовано «пропріативний» підхід G. Allport у визначенні понятійного апарату адаптивних характеристик суб'єкта ОСПО. Суб'єктність ОСПО – функція, яка підноситься над іншими пропріативними функціями і синтезує їх. Підсумком такого процесу стає здатність до самопізнання і самоконструювання. Обґрунтовано психологічну закономірність стабільного розвитку організацій в рамках управління адаптацією в організації, яка б переймалася її успішним перебігом та особистісним благополуччям і можливістю розвитку внутрішнього потенціалу його головної діючої особи – персоналу.

Ключові слова: особистісне самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), адаптивні детермінації, аспекти і феномени адаптації, індивідуальна адаптивність, суб'єктність.

Постановка проблеми. В умовах нових викликів теперішньої «буттєвої плінності» та глобальної конкуренції ефективна діяльність організацій в плані пристосування до нових форм інтеграції і диференціації стає неможливою без випереджаючого вектору нау-

© Соломка Т. М.

кових класичних знань та комплексу адаптаційних методологічних та методичних технологій. Особливу значущість отримують питання активності суб'єкта, його професійно-організаційної компетентності.

Необхідність засвоїти ідеологію і цінності організації та одночасно забезпечити інтенціональну наповненість суб'єкта особистісного самоконструювання у ситуації організаційної потреби актуалізує категорію базової детермінанти. Однак, ця категорія в більшості сучасних досліджень розглядається в прикладному аспекті як здатність, що відтворює успішність професійної реалізації стосовно соціальної адаптації.

Зазначені суперечності визначили проблему організаційної нормативності і відтворюваності з унікальністю і неповторністю суб'єкта, яка може бути вирішена виходячи з положень адаптації і принципів суб'єктно-діяльнісного підходу до питань особистісного самоконструювання персоналу організації. Отже, актуалізується необхідність інтеграції та систематизації накопичених теоретичних поглядів і окремих емпіричних фактів з проблеми самоконструювання особистості працівника організації, а також розробки підходу, що дозволив би з єдиних позицій всебічно розглянути феномен особистісного самконструювання персоналу (ОСПО) в цілому і його здійснення в умовах формування нового економічного мислення та економічної культури зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Предметом уваги різних вчених (Д. А. Андрєєва, І. А. Мілославова, Л. М. Растрова) стали теоретичні питання, пов'язані не лише з визначенням феномена адаптації, а і з аналізом її взаємозалежних і взаємообумовлених парадигм: функціонально-фізіологічної (О. К. Дудник), соціально-психологічної (Б. Д. Паригін) та суб'єктно-вчинкової (В. О. Татенко) [5; 9; 15].

Досягнення зарубіжної психології у визначенні поняття, структури процесу адаптації та методів його дослідження, а також процесуальної детермінації особистісних структур належать *S. Lysgaard, L. Chneider, J. Bennett, A. Furnham* та ін. [33; 25; 20].

В теорії організації і комунікації стався зсув у напрямку більш радикального і водночас «м'якого» підходу до з'ясування персонологічних функцій організації в рамках соціально сконструйованої одиниці. Відбулися зрушення в гуманітарних науках від позитивістського пояснення до конструктивістського розуміння, яке підкреслює значимість суб'єктивного сприйняття персоналу.

«Організації розвивають або будують культуру, яка потім обумовлює, наскільки люди «добре орієнтуються» або «говорять мовою організації». Вони роблять так в ході *організаційної соціалізації* (адаптації до організації), процесом, за допомогою якого індивіди перетворюються зі сторонніх людей в *учасників, ефективних членів організації*», – пише

A. Furnham. Адаптація до нових умов може бути стимулюючою та привабливою пригудою. Але водночас і стресовим, незрозумілим досвідом зміни культурної ідентичності та посилення міжгрупових відносин [45].

Організаційні цінності втілюються в поведінкових нормах і корпоративній культурі, яка демонструє відданість високим стандартам якості, вирішенню проблем і кооперативним зусиллям. Теоретичну і прикладну перспективи утворюють афективні, поведінкові та пізнавальні компоненти – мінімізація несприятливих наслідків «культурного шоку» в управлінні стресом, подоланні незнайомих умов.

Деякі аспекти проблеми адаптації в якості основних детермінант особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО) знаходимо у роботах британського соціолога *J. Thompson*, відомого також критикою трьох сучасних підходів: «філософія буденної мови, герменевтика та критична теорія» (*ordinary language philosophy, hermeneutics and critical theory L. Wittgenstein, P. Ricoeur, J. Habermas*).

Науково-публіцистичний бестселер «*Media and Modernity: A Social Theory of the Media*» *J. Thompson* є по суті синкретичною картиною сучасної світової комунікації. Автор попереджує, що розвиток комунікаційних інструментів – це не тільки перспектива наступних трансформацій соціального життя, а також поява новітніх поведінкових форм і взаємодій. У розділі «Я і досвід у сучасному сві-

ті» («*Self and experience in a mediated world*») автор наголошує, що «Я» сучасної особистості у вимірі рефлексії самоконструювання – це відкрита система «open ended» мінливості, тобто така, що передбачає транспективність, звільненість, безстроковість тощо. Для *J. Thompson* свій символічний проект «Я» особистість активно конструює, використовуючи наративи самоідентифікації, як когерентні, постійно переосмислювані ситуації [44].

В умовах сучасних організаційних структур практична реалізація таких проектів може стати інтервенцією ідеологічних практичних контекстів у повсякденність персоналу. Проблему становить шлях і спосіб включення такого процесу у життя організації.

Погляди *J. Thompson* багато в чому співпадають з міркуваннями *M. Foucault*. Білше того методи «Я» *M. Foucault* – це «способи перетворення людей в об'єкти, які думають і діють відповідно до заздалегідь встановлених можливостей» [24].

У останніх роботах українських вчених *О. Ф. Бондарчук, Л. М. Карамушки, В. А. Семиченко, Я. В. Гончаренко* акцент зміщується в бік вивчення психології адаптації як індивідуального способу дії в обставинах планування професійної кар'єри, конструювання власних стилів і стратегій на підставі як складних організаційно-професійних ситуацій, так і узвичаєних (типових) умов виробничої повсякденності. Окремі дефініції сфокусовано на певних аспектах досліджуваного явища: на

з'ясуванні категоріальних визначень, особливостях зв'язку між індивідом і середовищем, на змісті і процесуальних характеристиках адаптації, основній її меті і результату [2; 6; 12].

Явища і механізми ОСПО, детерміновані адаптацією, вивчаються на основі комплексу показників соціальної ідентичності (*social identity*): ситуативність уявлень про діяльність і елементи самовизначення, взаємозалежність виробничих завдань і міжособистісної цілісності тощо. Ці ідеї отримали продовження у інтегральних характеристиках кількісного показника *адаптивної продуктивності* (MAP), у теорії *індивідуальної адаптивності* (I-ADAPT) [32; 40], згідно з якими знання, вміння, навички та інші подібні до них характеристики можна вважати предикторами продуктивної діяльності, успішного вирішення завдань поведінкової протидії і протистояння в умовах конфлікту.

Ці процеси опосередковуються придбанням знань, утвердженням власної позиції, вибором стратегії і оцінкою стану справ тощо [37; 38; 28].

При цьому *індивідуальна адаптивність* персоналу організацій визначається варіативною індивідуальною змінною, яка включає в себе як особистісні, так і когнітивні аспекти і має властивості рис і стану: попередній досвід адаптації, інтерес до роботи в ситуаціях, що вимагають адаптації, самоєфективність в умовах адаптації [38].

Продуктивною діагностичною моделлю щодо змісту, процесуальних характеристик, мети і результату адаптації суб'єкта ОСПО може бути комбінація MAP і I-ADAPT у наступних параметрах вимірювання: прикладна творчість, пристосовуваність в кризових ситуаціях, емоційний контроль, емоційна сприйнятливність, відкритість для інших / гнучкість думок, відкритість до критики, випереджаюче навчання, культурна адаптованість, робота в невизначених і непередбачуваних робочих ситуаціях, фізична адаптивність.

Згідно з *B. Ashforth* ідентифікація (в межах аспектів, функцій і етапів адаптації) в організаціях дивовижно різноманітна і велика. Вона окреслює континуум адаптивних формувань і розрізняє самостереотипізацію, ситуативно детерміновану психологічними феноменами адаптації в цілому. Відповідність (ідентичність) очікувань, установок і уявлень «новачка» щодо нормативів організації дає змогу регулювати і підкріплювати стереотипні уявлення про себе та інших. Коли ж людина відокремлює ідентичності, і їй не вдається інтегрувати цінності, установки, норми окремих організаційних ідентичностей і континуум дезадаптивності підсилюється [17].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття.

І зарубіжними, і вітчизняними дослідниками визнається значимість двох груп пси-

хологічних чинників – індивідуальних і групових характеристик, які впливають на ефективність організації. Слід відмітити, що дослідження психологічних аспектів організацій в українській і зарубіжній організаційно-психологічній галузі мають різне структурне оформлення. У працях зарубіжних дослідників цей напрямок здебільшого включає складові, пов'язані з вивченням психологічних проблем щодо виконання роботи, діяльності персоналу, функціонування і розвитку організації як єдиного цілого, які досить логічно об'єднані в єдину цілісну систему. На початку свого становлення українську організаційну психологію тривалий час складали праці з психології управління, які здебільшого розвивалися окремо і практично не були пов'язані з аналізом організації як спеціального феномену. Зарубіжна організаційна та економічна психологія концентрує свою увагу на аналізі поведінки персоналу, на особливостях функціонування та розвитку організації як цілісного соціально-психологічного феномену. Ці проблеми лише в останні роки стали предметом уваги вітчизняних вчених.

Одне з найпоширеніших визначень особистості, сформульоване G. Allport продемонструвало, що завдання персонології (зокрема, у гуманістичній парадигмі), спрямовані на пошук об'єднавчих основ явищ ОСПО, повинні вивчатися на основі базової детермінації «елементарного» і «цілісного», «окремої частини» і «патерну»: «Особистість – така дина-

мічна організація психофізіологічних систем індивіда, яка визначає його унікальний спосіб адаптації до середовища» [18].

Найбільш перспективним нам уявляється визначення адаптивної детермінації ОСПО, яке враховувало як акцентовані особистісні відмінності, так і організацію окремих частин в єдине інтегроване ціле.

Мета статті – на основі аналізу основних теоретико-методологічних підходів до феномену адаптації визначити стан дослідження її як проблеми соціально-психологічних детермінант особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО).

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, організаційне середовище здатне викликати у «новачка» психологічний стрес, що розвивається в умовах емоційного, мотиваційного та інтелектуального перевантаження, ініційованого необхідністю діяльності зі зростаючими розумовими навантаженнями, з необхідністю швидкого знаходження рішень, з невдачами тощо. Стрес – виникла в ході еволюції корисна для організму реакція, що сприяє оптимальній його адаптації до мінливих умов (H. Selye). Таким чином, будь-яка життєво-важлива зміна у поведінці, може розцінюватися як адаптивна якість, пов'язана з пред'явленими умовами середовища і вимогами конкретної діяльності, що і детермінує перебудову структури особистості. У такий спосіб відбувається диференціювання категорії зовнішнього оточення за критерієм типу

діяльності і їх зміни в онтогенезі індивіда. Ці положення дозволили сформувані концепції, щодо категорій професійної та організаційної адаптації у розумінні власне типу діяльності суб'єкта.

Організаційна адаптація може бути розглянута як *вбудовування індивіда у нову невідому раніше сферу його майбутнього буття з подальшим пізнанням, засвоєнням і використанням організаційного сценарію (стандартів виробництва) та власної ролі у ньому.*

Соціальні, економічні, політичні та культурні зміни стали нормою, що як фактор впливу на міжкультурні та міжособистісні комунікації об'єктивує поведінку індивіда в певному профільному осередку (організації). Отримує нове тлумачення психологічна адаптація особистості на підставах побудови процесуально-результативної парадигми в координатах взаємозалежності з іншими особистісними утвореннями.

Адаптаційну проблематику у психологічній науці розробляли зарубіжні та вітчизняні вчені *J. Piaget, H. Selye, H. Hartmann, E. Durkheim*, П. К. Анохін, Г. С. Костюк, Г. О. Балл, Л. І. Божович, А. А. Налчаджян, А. О. Реан, А. Ж. Юревіч та ін. Деякі ідеї, обґрунтування і висновки класиків природничої, соціологічної та психологічної думки у галузі адаптології так і не знайшли продовження у свій час. Увагу сучасних дослідників привертають і філософські проблеми адаптації у діа-

лектичній єдності феноменів зміни і незмінності, динаміки і стабільності, пасивності і активності, відкритості і закритості. Психофізіологія і соціальна психологія відкрили шлях до вивчення адаптації у процесуальному і результативному вимірі з характеристиками ритмічності, динаміки, змінюваності, реактивності, етапності, інтенсивності тощо.

Як відомо, ідея кончої потреби у стабільності, цілісності, збереженості людини, що перебуває під впливом зовнішніх впливів, а отже механізму поведінкових змін індивідуума є прерогативою відкриттів *K. Lewin*: «Як правило легше змінити індивідуумів, зібраних в групу, ніж змінити кожного з них поодиноці» [29].

Ця концепція спричинила появу іншої, яка стала класикою в описі адаптивних процесів і набула широкого поширення в психологічних дослідженнях – концепції загального синдрому адаптації *H. Selye* [34]. На думку багатьох авторів, ігнорування проблеми адаптації людини часто призводить до поведінкових розладів, психосоматичних захворювань і неврозів. Тому *H. Selye* використовує термін «синдром загальної адаптації» як набір відповідей на стрес, який призводить до поступового виснаження ресурсів організму, що будуть намагатися повернути рівновагу (адаптуватися до нових умов).

Сучасна українська адаптологія тільки формується в окрему міждисциплінарну область і своєму розвитку завдячує ідеям

Г. С. Костюка щодо наукового розуміння феноменів становлення, розвитку та суб'єктності особистісної діяльності.

На його думку, самосвідомість як усвідомлення особистістю самої себе, своїх думок, прагнень, вчинків, які виявляються в самоствердженні, самооцінці, самоконтролі, саморегуляції, самодисципліні – це визначне положення у розумінні розвитку людської особистості, розумінні процесів мотивації, які розкривають шлях до встановлення детермінованості їх взаємозв'язку та взаємообумовленості [8; 11].

Сьогодні теорія психологічної адаптації розробляється відповідно до різних методологічних підходів і загально-теоретичних напрямків.

У підході А. А. Налчаджяна [7] адаптація інтерпретується як процес формування континууму когнітивних стратегій подолання стрессогенних ситуацій в межах успішної адаптації та дезадаптації.

Термін «адаптація» у *H. Hartmann* – процес і результат індивідуального ефективного пристосування до умов до нового середовища, безконфліктність его-сфери і розвитку его, набуття «первинної та вторинної автономії». *H. Hartmann* вважає, що процес адаптації людини багаторівневий, а концепція рівня адаптації лежить в основі концепції здоров'я людини [5].

В цілому, добре адаптованими психоаналітики вважають людей, чия продуктив-

ність, здатність насолоджуватися життям і психічна рівновага не порушуються. Адаптивний процес регулюється «я», що найбільш яскраво проявляється в області конкуренції і конфлікту [3].

Основа нашої гіпотези щодо предмета дослідження – фундаментальні дослідження феномену адаптації та питань розвитку і соціальних практик новітньої індивідуальності. Найбільш важливі теоретичні і методологічні позиції лежать у площині класичної соціологічної, організаційної, психологічної, філософської та загальнокультурної парадигми.

З усіма відмінностями наявних досліджень в цілому адаптація розглядається як пристосування відповідно до вимог і стандартів. Основа взаємодії суб'єкта з соціальним об'єктом, відносно якого здійснюється адаптація – це асиміляція (злиття) з конкретними культурними феноменами (в тому числі корпоративними) відповідно до соціальних норм і цінностей, на підставах яких з'являються новітні соціально значущі якості особистості.

Характер їх взаємозв'язку багатозначний і у науковій літературі не з'ясований остаточно. Деякі вчені, говорячи про адаптацію як стан індивіда, мають на увазі максимальну співзвучність внутрішнього інформаційного стану зі змістом ситуації. Розглядають пристосування до нової матеріальної діяльності, яка робить процес формування ідентичності і включення норм і умов до внутрішнього світу шляхом стандартизації повторюваної ситуації.

В результаті особистість отримує можливість функціонувати з точки зору динаміки соціального довкілля.

У вивченні соціальної поведінки як проблеми розвитку особистості та зіткнення природного та придбаного наголошується на такій особливості адаптації, як *мінімізація реакцій на мінливі умови середовища* [27].

Постановка питання про конструювання себе також пов'язана з існуючими всередині сучасного суспільства суперечностями: дистанційованість суб'єктів соціальних структур (влада – народ); фрагментарність і серйозний дисбаланс в фінансово-економічній сфері сектору економіки. Риторика ж нового індивідуалізму як і раніше орієнтує на «самореалізацію», «самовдосконалення» і «підвищення самооцінки» [14].

Поняття адаптації як базової детермінанти ОСПО передбачає наявність відкритої нелінійної системи зі значним рівнем складності стосовно розвитку і конструктивної продуктивності. Істотна відмінність її від інших складних нелінійних систем полягає в її керованості не лише зовнішніми, а й внутрішнім фактором – особистістю, носієм такої системи. В межах такої позиції кілька теорій (наприклад, теорія міжособистісної адаптації) тримають у фокусі певні взаємодії та частини взаємодій. «*Interpersonal adaptation theory*» (IAT) є своєрідною теорією теорій, згідно з якою люди починають взаємодію з поєднання експектацій, вимог, намірів та ба-

жань.

Ситуативно це може або перейти у фазу узгодження і синхронізації, або внутрішні особистісні стратегічні коригування будуть обмежені низкою факторів: індивідуальна непослідовність в стилі поведінки, поганий самоконтроль або моніторинг партнера. Тоді поєднуваним біологічним, психологічним і соціальним елементам встановлюються обмеження з боку носія суб'єктності [22].

Тут доречно буде звернутися до вишуканих і стилістично довершених визначень Т.М.Титаренко: (цит. з ориг.) «личность не просто пассивно адаптируется, приспособляется к окружающему миру. Она для такой мимикрии слишком сложна. Ее опыт, стремления, ни на кого непохожесть преломляют, видоизменяют внешние воздействия. Мир, простирающийся вокруг нас, тоже совсем не юн и не прост, чтобы покорно приспособливаться к нашим капризам. Поэтому приспособление оказывается творческим и взаимным, происходит активно, диалогично» [16].

Нестримний соціально-економічний та інформаційно-технологічний розвиток суспільства все частіше вимагає вміння максимально ефективно використовувати не тільки адаптаційний потенціал, а й *резервні регулятивні ресурси*. Не можна тільки пристосовуватися, підкорюватися, при звичаюватися до нових і нових викликів життя. Перемагає той, хто наважується сміливо і рішуче протистояти тиску, відмовлятися від того, що вважає для себе

зайвим, змінювати життєві обставини, йти проти течії.

Тільки особистість як єдність свідомого і несвідомого, тілесного і духовного, система «Я», а також те, що складає її «зовнішній життєвий світ» стає суб'єктом власного самоконструювання. Здійснення управлінсько-регулятивних функцій по відношенню суб'єкта до побудови себе відбувається через його структурування і переструктурування, у тому числі і в процесі зовнішньої діяльності.

Щоправда, це управління ОСПО відбувається не завжди з однаковою ефективністю, а іноді, на відносно короткий проміжок часу, взагалі припиняється. Такі явища ми спостерігаємо в період початку нової діяльності, які можуть супроводжуватися віковими і життєвими кризами аж до психотравм та важких психосоматичних розладів. Отже, *адаптація у процесуальному і результативному вимірі це спосіб обернути виклики нового (незнаного досі індивідом) на шанс сконструювати ексклюзивну модель ОСПО.*

Адаптація суб'єкта ОСПО розуміється як процес активний і динамічний. Разом з тим, це не означає, що активність будь-якого рівня є необхідною і достатньою для процесу адаптації в цілому. Згідно з *J. Piaget*: «Можна визначити адаптацію як рівновагу між асиміляцією і акомодациєю, або, що по суті одне і те ж, як рівновагу у взаємодіях суб'єкта і об'єктів» [31, с. 218].

Динамічна рівновага суб'єкта ОСПО з

організаційним середовищем виникає при оптимальному рівні активності особистості. Сьогодні працівники організації повинні бути працездатними, спраглими «довічного учіння» (*lifelong learning*), здатними протягом тривалого часу присвячувати себе організації, виявляючи професіоналізм і позитивні емоції у виконануваній роботі, при всьому цьому вміти швидко адаптуватися до постійних змін.

Попри актуальність і складність, такий аспект залишається малодослідженим. На думку Г. Балла, «важливим напрямком активності суб'єкта є пошук ним для себе такого середовища, яке б найкращим чином гармоніювало з його індивідуальними властивостями» [1, с. 96]. У А. О. Реана знаходимо підтвердження такої позиції [10].

Адаптація не може відбуватися в умовах споглядальності і пасивного пристосування індивіда, оскільки персоналізація і трансформація взаємозалежні.

Згідно з М. Weber адаптивна поведінка – це результат набутого індивідом способу взаємодії між природною сутністю і ситуацією у вияві власної логіки, певного глузду та психологічних здібностей [46].

Такий характер взаємин індивіда (суб'єкта ОСПО у нашому дослідженні) і нового оточення у перспективі детермінує оптимальну альтернативу у виборі стратегії і механізму послаблення тиску викликів, що зрештою могло б призвести до навичок уникання їх або асимілювання. Стає актуальною

потреба у вивченні адаптації, як можливостей нівелювання в соціальних координатах життєтворчості новітньої індивідуальності.

«Придивляючись до механізмів розвитку особистості, виявляємо в них риси процесів адаптації, урівноваження. Але це таке урівноваження, яке служить передумовою творчості», – пише Г. Балл у своєму фундаментальному дослідженні адаптації, яку у відповідності з концепцією *J. Piaget* вважає «єдністю протилежно спрямованих процесів: акомодатії і асиміляції» [1, с. 98].

Попередньо нами було обґрунтовано значимість таких тверджень в рамках формування професійної ідентичності: «Інновації в контексті особистісного виміру ... включають не лише зміни в методологіях та технологіях діяльності, а й певні аспекти духовної творчості, загалом наукової і розумової діяльності, мотивацію і способи поведінки, що якісно відрізняються від тих, що мали місце раніше, нові ціннісні та корпоративно-культурні елементи тощо» [13].

Так чи інакше, стресова дія новації має бути усунена. У такому розумінні *всі найважливіші складові процесу ОСПО – це конкретні адаптивні новації: від визначення до конкретних вимірювальних інтерпретаційних процедур у єдності розвитку особистості та елементів структури організації*.

Ефективність суб'єкта ОСПО визначають об'єктивні показники, встановлювані рівнем адаптованості, наявністю умов, що

сприяють або перешкоджають успіхам працівника на його шляху до органічного вбудовування у структуру організації.

У зарубіжній психології одним з найбільш популярних конструктів стало поняття адаптивності (*adaptivity*) у значенні універсальності, нормативності. При зростаючій зацікавленості до цього поняття не вказується, чи відбувається вона внаслідок пізнавального процесу, чи внаслідок змін, установок і відношення до зовнішнього середовища, або просто імітації (уподібнення), характерного для певного середовища.

Будь-яка адаптація тимчасова, має межі: і якщо біологічні межі адаптації організму укладені в генах і психофізіологічна адаптація до середовища обумовлена можливостями темпераменту, то психологічна адаптація здійснюється в рамках об'єктивно існуючих норм, цінностей, відносин, цілей і переконань.

Згадаємо фільм режисера *J. Uys* «*The Gods Must Be Crazy*» (ми знаємо як: «Наверное боги сошли с ума»). Мила, лірична замальовка, де герої так чи інакше змушені вступати у двобій цивілізації з вцілілими рештками природності. Ключем до розуміння головної думки та ідеї є голос автора на тлі картин Великого Сіті, що згідно з *G. Simmel* «об'єктивуючи культуру, зменшуює шанси продемонструвати індивідуальність» [39], роблячи при цьому розважливих поміркованих людей вільними, але самотніми і покинутими: «Цивілізовані люди, які відмо-

вилися від адаптації в натуральному природному середовищі, повинні кожен день, кожну годину пристосовуватися знову і знову під нові умови життя, створені ними самими. Наприклад, якщо настає понеділок, а годинник показує 7.30, потрібно вибиратися зі звичної домашньої обстановки і адаптуватися до зовсім інших умов. 8.00. Це означає, що час зображати повну зайнятість. 10.30 – означає, що 15 хв можна не зображати повну діловитість. А потім знову показуємо діяльність. Весь ваш день розбитий на маленькі шматочки, і в кожен момент часу ви пристосовуєтеся до нових обставин. Не дивно, що у деяких потроху їде дах».

Зрозуміло, чому у сучасних розробках зосереджено увагу на категоріях «психологічної надійності і збереженості фізичного та психічного здоров'я персоналу» як атрибуту *олюднення сучасних організаційних осередків і спільнот*.

В умовах різких змін людина втрачає здатність до швидкого оптимального перебудування. Їй необхідний певний запас адаптованості, якого в критичний момент вистачило б на якісну перебудову свідомості, критичне осмислення нової ситуації, вольову і свідому профілактику розриву власного життя. Подібна невідповідність призводить до виникнення протиріч між біологічними можливостями людини та оточуючим середовищем.

В межах детермінації ОСПО *метою адаптації є досягнення оптимуму ефективності діяльності, забезпечення розвитку і, як*

мінімум, збереження життєздатності і функціонування в своїй цілісності. Суб'єктивно особистісне самоконструювання в рамках процесу і результату адаптації – інтериоризована форма розширення індивідуальної свідомості, яка спирається на творчу зустріч особистості з самою собою, такою, якою вона є насправді, для побудови себе такою, якою вона хотіла би бути.

На користь такого аргументу – вагоме загальнонаукове підґрунтя у формулюванні англійського філософа, біолога, антрополога, соціолога і видатного класичного ліберального політичного теоретика вікторіанської доби Н. Спенсер, який перебуваючи в захваті з приводу відкриттів *С. Darwin* проголосив: «*Виживають найбільш пристосовані*» [41].

У міру просування вгору по сходинках організаційної ієрархії стереотипні, запрограмовані форми поведінки поступаються місцем більш гнучкій і пластичній поведінці, що дозволяє адаптуватися до різноманітних ситуацій, з якими працівники постійно стикаються. І тоді адаптація персоналу набуває рис *поступового вироблення оптимального режиму цілеспрямованого ОСПО як процес входження особистості в сукупність ролей і форм діяльності в організації, процес змістовного і творчого пристосування до особливостей обраної ним професії і посади*. При цьому мова йде не тільки про пристосування до умов організації як специфічного середовища, до незнаних раніше методів міжособистісної вза-

ємодії, до норм і корпоративних традицій, а й стосується оволодіння нормами і функціями в рамках займаної посади.

Становлення психологічної адаптології відокремило проблеми взаємодії особистості і соціального середовища в загальному контексті розвитку, акцентувавши при цьому увагу на соціальності процесу адаптації. *L. M. Bristol, W. I. Thomas, F. Znaniecki* [21; 43] розглядали її з позицій *теорії ролей як пристосування індивіда до запропонованих норм і соціальних ролей*.

Так, *G. Mead* намагався показати, що учасники соціальної взаємодії взаємно обмежують себе, коригуючи свої наміри в залежності від інтерпретації дій або реакції іншого. Мислення, яке виникає у діалозі з самим собою утворює людську самосвідомість або ідентичність. Сприйняття себе через іншого є необхідною передумовою виникнення «Я» (*Self*). Постійне взаємне прийняття ролі іншого учасниками взаємодії створює людську комунікацію.

Ключова позиція *G. Mead* стосовно адаптації як детермінанти ОСПО полягає в тому, що особистість оволодіває оточенням через символічні значення, жести, а також через власну діяльність. Зокрема, жести як певна відповідна реакція, перебирають на себе функцію «викликати у інших таку реакцію, яка в свою чергу є стимулом для подальшого пристосування до ситуації аж до того, коли в результаті здійсниться певна соціальна взаємо-

дія» [23].

В різних галузях психологічної теорії і практики досліджені різні сторони процесу адаптації (від стадій соціальної адаптації до психо- і фізіологічних механізмів адаптації). Зокрема, процесуальний аспект адаптації ґрунтується на виділенні її часових характеристик – протяжності та стадійності (етапів, періодів), як ряд елементів, пов'язаних в єдиний логічний і часовий ланцюг.

На думку американської дослідниці *Y. Kim*, адаптація відбувається за принципом – «два кроки вперед – крок назад», тобто поступово супроводжується міжкультурними кризами і залежить від частоти контактів, мотивації, ступеня участі в заходах, доступу до засобів масової інформації. В результаті адаптація може завершитися або успішно, або безуспішно, якщо людина не зможе подолати внутрішні і зовнішні перешкоди [30].

З фундаментальними проблемами адаптації співзвучні операціональні визначення спонтанності *J. Moreno*. Для того щоб описати розвиток людини необхідно враховувати спонтанність (s-фактор) – адекватну реакцію на нові умови або нову реакцію на старі умови. Прояви спонтанності можуть бути як конструктивними, так і деструктивними. Спонтанність – це енергія, придушення якої приводить до неврозу, а безконтрольний прояв – до психозу. «Субстанцію, що формує конструктивний прояв спонтанності» *J. L. Moreno* назвав креативністю [35].

Як відомо, на попереджувальний етап адаптації припадає її *інформативний момент* – доведення до відома особи, що планує працювати в організації, інформації про організацію загалом та характер майбутньої роботи в деталях. Важливо, щоб майбутній співробітник отримав адекватну *позитивну інформацію* про майбутнє місце і характер майбутньої роботи. На ранньому етапі досліджень Т. Parsons також прагне знайти певний компроміс між «соціологізмом» Е. Durkheim, жорстко детермінуючих людську поведінку впливом зовнішнього соціального середовища, і «розуміючою» теорією соціальної дії М. Weber, що описує людську поведінку через відповідність «ідеальним типам» [4; 26].

За Т. Newcomb роль комунікації у ході практичного знайомства працівника з робочим місцем, колективом, службовими обов'язками і організаційною культурою обумовлюється психологічною потребою людини в орієнтації, що спонукає вступати в комунікацію. Під орієнтацією в даному контексті розуміється емоційна оцінка, яка спирається на когнітивну обізнаність щодо об'єкта. Т. Newcomb пише, що орієнтація може описуватися позитивним (+) або негативним (-) аттитюдом. Позитивний аттитюд характеризується симпатією до об'єкта і прагненням до взаємодії з ним, негативний – антипатією і униканням об'єкта.

Центральне поняття моделі Т. Newcomb – симетрія: в результаті міжособистісної комунікації суб'єкти стають моти-

вованими до формування схожих орієнтацій щодо об'єкта Х. Можна говорити про спільне розуміння предмета, з приводу якого здійснюється комунікація (когнітивна коорієнтація – збіг раціонального компонента аттитюда), і про подібність в почуттях і емоціях, які виникають з цього приводу (афективна коорієнтація – збіг емоційного компонента аттитюду) [36].

Але є ще один процесуальний момент – ОСПО як функціональна одиниця не залишається незмінною, вона весь час перебудовується, добудовується у відповідності з адаптаційними процесами. Виникає інша дилема – що у ОСПО є сталим, універсальним (як визначення життєвого шляху, наприклад), а що робить людину індивідуально неповторною і при цьому стабільно самототожною.

Разом з тим, підкреслює Г. Балл, «існують і об'єктивні її (адаптації) показники продуктивності процесу особистісного самовиховання (самоконструювання), метою якого є гіпотетична побудова себе в майбутньому, дещо задане у загальних рисах. Звідси випливає необхідність постійного її уточнення» [1, с. 93].

Ввівши поняття пропріуму (від лат. *proprium* *особиста власність*) на означення «Я» як сукупності всіх сторін особистості, її внутрішньої єдності, активності і цілеспрямованості, G. Allport розширив понятійний апарат психології особистості, вказавши на влас-

тивості людської природи, пов'язані з творчим розвитком особистості – пропріативні аспекти, які, залишаються малодослідженою оригінальною «системою координат» розвитку особистості. Особливо важливо, що мова йде про розвиток власне особистісних структур в повному сенсі цього слова, що напряду стосується адаптивних характеристики суб'єкта ОСПО.

Стрижнем становлення особистості у цій структурі є «тілесне Я» у вияві органічних відчуттів. *Аспект самототожності* – відчуття, яке росте поступово і «переконує» людину, що вона залишається однією й тією ж, незважаючи на зовнішні (відбуваються в процесі росту) і внутрішні (думки, наприклад) зміни. *Звеличення его* – це не що інше, як егоцентризм, зосередженість на собі, обумовлена природною потребою у виживанні. *Розширення его* може здійснюватися за допомогою розвитку інтересу до якихось абстрактних ідей, моральних цінностей. *Аспект раціонального суб'єктивування* (розвиток мислення) забезпечує «адекватне пристосування, точне планування щодо бездоганного вирішення життєвих завдань». *Образ себе* як пропріативний аспект задає напрямку руху людини, її розвитку, дає можливість узгодити бачення сьогодення з баченням майбутнього.

Особисте прагнення суб'єкта ОСПО, пов'язане з категорією часу, майбутнього Олпорт ставить в один ряд з такими процесуальними характеристиками адаптації як інте-

рес, тенденція, схильність, очікування, планування, вирішення проблем, спрямованість, інтенція. Суб'єктність ОСПО – функція, яка, за словами *G. Allport*, підноситься над іншими пропріативними функціями і синтезує їх. Вона полягає в тому, що людина пізнає не тільки об'єкти матерії, але і саму себе. Підсумком такого процесу стає здатність до самопізнання і самоконструювання.

G. Allport підкреслює, що на будь-якій стадії становлення особистості розвивається не одна, а цілий сплав пропріативних аспектів, що дає можливість встановити адаптивні можливості особистості [18].

Таким чином, адаптація суб'єкта ОСПО коригується складною структурою форм самосвідомості. Для вивчення її конкретних проявів як підструктур «Я-концепції» на свідомому та підсвідомому рівнях використовуються такі поняття як тілесне, наявне, динамічне, фактичне, ймовірне, ідеалізоване та уявне «Я».

У такий спосіб можна з'ясувати рівень зрілості різноманітних незрілих «ідеальних Я», які поступово переходять один в одного, розкрити ті ідентифікації, які використовувалися особистістю у ході формування кожного зі змінюваних один одним «ідеальних Я» [7].

Разом з тим, *U. Beck* підкреслює, що основним питанням, на який до цих пір немає відповіді, залишається питання щодо конкретних форм, здатних об'єднати індивідуалізова-

них членів сучасного суспільства [19].

На сьогоднішній день, як свідчать статистика, на адаптаційний період припадає найвищий відсоток плинності кадрів. Практика показує, що молодим фахівцям, погано зорієнтованим в сформованій організаційній ситуації зазвичай не під силу ті завдання, які вирішуються давно працюючими співробітниками. Проблему в даному випадку складають з одного боку нестача і несвоєчасність отримання необхідної інформації, яка б відкрила шлях до оптимуму в процесі адаптації, орієнтування в новій ситуації, її розуміння за наявності декількох альтернатив. З іншого – надлишок інформації, що вимагає уваги і зусиль запам'ятовування, що ускладнює ефективність впливу на нову ситуацію.

У «Законах наслідування» («*The laws of imitation*») G. de Tarde теоретизує подібні феномени адаптації (асиміляції/акомодації). Так, він вважає, що за допомогою взаємовключених понять *винаходу та наслідування* можна пояснити будь-які дії людей, суспільство, а також соціальні зміни. G. de Tarde пропонує шукати основні соціальні факти в *інтерментальній психології*, яка вивчає походження свідомих відносин між кількома, перш за все між двома індивідами. Різноманітні угруповання і комбінації цих основних соціальних фактів і утворюють потім так звані прості соціальні явища. У звичайному житті, не регламентованому організаційними нормативами, статутом тощо, таким механізмом стають вза-

ємини двох людей, які співпрацюють в одній справі. Однак, цим не обмежується поняття пристосування, оскільки G. de Tarde пропонує шукати його в «генії винахідника», тобто не будь-кого, а лише того, чий винаходи поширилися у соціумі і здобули схвалення. Тоді елементарним адаптивним механізмом, за G. de Tarde, стають взаємини двох працівників організації, в яких один вчить - інший вчиться, один наказує – інший виконує [42].

Теорії G. de Tarde є оригінальною, логічно стрункою системою, що дозволяє скласти цілісне уявлення про суспільство на основі синтезу філософії, психології, соціології зберігають свою актуальність і містять філософсько-метафізичні підстави, психологічний метод і категоріальні дихотомії, що вплинули на розвиток адаптологічної проблематики організацій.

Висновки. З позицій класичних психологічних теорій особистісне самоконструювання детермінується філософськими, психологічними та соціогуманітарними нормами, зміст яких – «вбудовування» суб'єкта у життєтворчі ситуації на основі оперування наявними конструктами і структурами персонологічної лінії організаційної та економічної психології. То ж протиріччя між теоретичними підходами і специфікою сучасного організаційного простору вказує на те, що застосування попередньо засвоєних стандартів (типових означень) не гарантує успішності процесу особистісного самоконструювання персоналу ор-

ганізацій. Це актуалізує проблему виявлення психологічних ресурсів адаптації в єдності універсального та індивідуального, в реалізації організаційно-професійної приналежності з одночасним збереження індивідуальності.

Проблема суб'єкта ОСПО актуалізується в момент вирішення найбільш важливих поточних завдань розвитку особистості працівника організації, а саме: інтеграції і побудови цілісного образу Я, досягнення самоідентичності, особистісного, соціального і професійного самовизначення. За логікою і закономірностями адаптації як базової детермінанти ОСП організації особистість мусить невинно визначати свої цінності, життєві наміри і брати відповідальність за їх реалізацію, тобто ставати саме суб'єктом особистісного самоконструювання.

В основі сучасних концепцій та моделей психологічної адаптації персоналу організації – сукупність методологічних підходів і елементів, що, з одного боку, є результатом різних теоретичних уявлень, а з іншого – продуктом історично укладеної практики. Жодна теорія не здатна охопити всі аспекти, форми і організаційно-психологічні контексти її здійснення (для менеджера-практика особливо важливо знати ключові моменти різноманітних теорій з метою усвідомленого підходу до їх застосування).

В рамках базової детермінації в основному розглядаються імплікації співвідношення між конструктами самотворення: інтерпре-

тації себе, соціальних взаємовідносин, емоцій і когніцій, згідно з якими новітня реальність може бути доступна тільки шляхом інтерпретації співвідношень реального і бажаного.

Процес адаптації йде нерівномірно і впливає на різні міжкультурні, психологічні та соціальні характеристики адаптивних явищ особистості в межах організаційних нормативів. Існує нерозривний зв'язок між поведінкою особистості працівника персоналу, думками, почуттями, мотивами і організаційною культурою, на цінності якої зорієнтована її унікальність – зміна середовища тягне за собою зміни в структурі особистості, а отже ОСПО в цілому.

Зростання напруженості і невизначеності, несприйнятливості до цінностей інших середовищ і інших оточень становить детермінанту і спонуку до пошуку засобів комфортної зустрічі з собою на теренах пізнання і розуміння знову ж таки інших у мереживі «споглядального Сходу» і «діяльного Заходу», «стриманої Півночі» і «пристрасного Півдня» всередині себе і інших, а отже альтернативи і шанс між різними іншими можливостями віднайти це оновлене різноманіття в самому собі – «тільки подібне відповідає подібному».

Практика показує, що в плані проблематики і психологічних закономірностей діяльності суб'єкта ОСПО домінуючими залишаються суперечності між професійним і особистісним розвитком. В рамках персонології

здобуття організаційно-виробничих компетентностей це можна представити як сукупність реалізованих в діяльності функцій особистісного самоконструювання: самоаналізу, самомотивації, самоцілепокладання, самоорганізації, самоконтролю, самокорекції тощо. Оскільки результат адаптації («робота над помилками») стосується регулятивно-корекційної функції ОСПО, усунення адаптологічних помилок логічно розглядати як здійснювану у взаємозв'язку з іншими аспектами суб'єктності особистісного самоконструювання.

Таким чином, вивчення явищ адаптації та розгляд її в межах детермінації ОСПО обумовлено соціальними та організаційно-психологічними механізмами. Структура здійснення, особистісно-ціннісний вимір, потужності попереднього досвіду розімкнені з практичними контекстами повсякденного життя сучасних організацій.

Тому психологічною закономірністю успішної діяльності та стабільного розвитку організацій є: управління адаптацією в організації, яка б переймалася її успішним перебігом незалежно від кваліфікації працівника, відповідно до постійно зростаючих навантажень у динамічному організаційному середовищі; особистісне благополуччя і можливість розвитку внутрішнього потенціалу його головної діючої особи – персоналу.

Перспективи подальших досліджень даної проблеми ми бачимо у розробці конкретного механізму впровадження основ-

ної міжгалузевої сукупності як теоретичних, так і емпіричних розробок феномена адаптації у практику новітніх організаційних осередків.

Магістральним вектором такого проекту може стати психологія та феноменологія адаптації у процесуально-результативному вимірі як трансдисциплінарна програма вирішення важливих завдань організації: скорочення плінності кадрів, входження працівника в колектив, в його неформальну структуру і відчуття себе членом команди тощо. Методологія досліджень має пролягати в межах «ментальної картини буття персоналу організацій» відносно редукції невизначеності, складності та різноманітності, тобто «зміни змін»: від адаптації щодо складності – до пріоритету практик ОСПО в умовах спрощення та ізоляції (від адаптації до середовища – до адаптації середовища) тощо.

Перелік використаних джерел:

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. 1989. № 1. С. 92-100.
2. Бондарчук О. І. Особливості психологічної готовності керівників освітніх організацій до планування професійної кар'єри / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1. Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України; під ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 15. – С. 13-16.
3. Вальдхорн Г. Ф. Хайнц Гартманн и современный психоанализ / Энциклопедия глубинной психологии // Пос-

© Соломка Т. М.

- ледователи З. Фрейда. – М.: «Когито-Центр», МГМ. – 2002. – 410 с.
4. *Галушко К. Ю.* Дюркгейм (Durkheim) Еміль // Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. — К. : Наук. думка, 2004. — Т. 2 : Г — Д. — С. 508.
5. *Дудник О. К.* Функціональна організація психофізіологічних станів організму людини в умовах напруженої м'язової діяльності : автореф. дис... канд. біол. наук: 03.00.13 / О. К. Дудник; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2009. – 20 с.
6. *Карамушка Л. М.* Орієнтації на клієнта в комерційних організаціях: основні типи персоналу / Л. М. Карамушка, Я. В. Гончаренко // *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools.* – Volume 21. – Number 3. – 2017. – P. 49-55.
7. *Налчаджян А. А.* Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А. А. Налчаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Эксмо, 2010. — 368 с.
8. *Поклад І. М.* Ідея суб'єктивної активності в концепції Г. С. Костюка // *Становлення психологічної думки в Україні: провідні ідеї та історія розвитку: монографія.* – К. – Кіровоград: Імекс-ЛТД. – 2014. – С. 236-246.
9. *Парыгин Б. Д.* Социальная психология: истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин; Санкт-Петербургский гуманитарный ун-т профсоюзов. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2010. – 532 с.
10. *Реан А. А.* Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
11. *Сердюк Л. З.* Розвиток в українській психології провідних ідей Г. С. Костюка / Л. З. Сердюк // *Становлення психологічної думки в Україні: провідні ідеї та історія розвитку: монографія.* – К. – 2014. – С. 218-236.
12. *Семиченко В. А.* Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? // *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи.* – К.: ВПОЛ. – 2000. – С. 176-203.
13. *Соломка Т. М.* Інноваційно-акмеологічні стратегії в процесі формування професійної ідентичності у студентів / Т. М. Соломка / *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин*, 23 квітня 2017 р.: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2017. – С. 100.
14. *Соломка Т. М.* Особистісне самоконструювання як міждисциплінарна наукова проблема / Т. М. Соломка // *Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої.* – Вип. 38. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – 540 с.
15. *Татенко В. О.* Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології // *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / заг. ред В. О. Татенка / В. О. Татенко.* – К. : Либідь, 2006. – С. 316-358.
16. *Титаренко Т. М.* Испытание кризисом: Одиссея преодоления. – Изд. 2-е, испр. – М.: «Когито-Центр», 2010. – 304 с.
17. *Ashforth B. E., Harrison S. H., Corley K. G.* Identification in organizations: An examination of four fundamental questions // *Journal of management.* – 2008. – Т. 34. – №. 3. – С. 325-374.
18. *Allport G. W.* The functional autonomy of motives // *Theories of Motivation in Personality and Social Psychology.* Edited by Richard C, Teenan and Robert C, Birney. Princeton, New Jersey D. Van Nostrand Co. – 2006. – Т. 196.
19. *Beck U.* Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences. – Sage, 2002. – Т. 13.
20. *Bennett J. W.* The ecological transition: cultural anthropology and human adaptation. – Routledge, – 2017. – 378 p.
21. *Bristol L. M.* Social adaptation. – Rarebooksclub Com, – 2012. – 356 p.
22. *Burgoon J. K., Stern L. A., Dillman L.* Interpersonal adaptation: dyadic interaction patterns / J. K. Burgoon, L.

- A. Stern, L. Dillman. – Cambridge: Cambridge University Press, 2006. – 334 c.
23. Cox G. R. George Herbert Mead // Handbook of the Sociology of Death, Grief, and Bereavement. – Routledge, 2017. – C. 60-72. Mead G. Essays on social psychology. – Routledge, – 2017. – 202 p.
24. Foucault M. The archaeology of knowledge. – Vintage, 2012. – 239 p..
25. Furnham A. The psychology of behaviour at work: The individual in the organization. – Psychology press, – 2012. – 848 p.
26. Fox R. C., Lidz V. M., Bershadsky H. J. (ed.). After Parsons: A theory of social action for the twenty-first century. – Russell Sage Foundation, 2005. – 349 p.
27. Godefroid J. Psychologie: science humaine et science cognitive. – De Boeck Supérieur, 2001. – 85 p. [Electronic resource]. – Access mode : < <http://www.wpn.me/telecharger/2804132609-psychologie-science-humaine-et-science-cognitive> > – Title. – English.
28. Hamtiaux A., Houssemand C., Pierre V. Individual and career adaptability: Comparing models and measures. Journal of Vocational Behavior, 2013, 83(2), 130–141.
29. Huarng K. H., Mas-Tur A. Turning Kurt Lewin on his head: Nothing is so theoretical as a good practice // Journal of Business Research. – 2016. – T. 69. – №. 11. – C. 4725-4731. [Electronic resource]. – Access mode : <<https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-business-research/vol/69/issue/11>> – Title. – English.
30. Kim Y. Y., Gudykunst W. Adapting to a new culture: An Integrative Communication Theory // Theorizing about intercultural communication. – 2005. – C. 375-400.
31. Kohler R. Jean Piaget. – Bloomsbury Publishing, 2014. – 440 p.
32. Lillard R. M. et al. Initial development and validation of a measure of adaptive performance // Poster presented at the 27th annual conference of the Society for Industrial/Organizational Psychology, San Diego, CA. – 2012.
33. Lysgaard S., Schneider L. The Deferred Gratification Pattern: A Preliminary Study // Class and Personality in Society. – Routledge, 2017. – C. 84-98.
34. Mihai T., Constantin O., Ioana V. Mihail T. A. et al. Study Regarding Occupational Stress Management In The Local Public Administration With The Purpose Of Improving The Quality Of The Services Rendered // Revista Economica. – 2013. – T. 65. – №. 2. – C. 17-30.
35. Moreno J. L. Reflections on My Method of Group Psychotherapy and Psychodrama // Experimentation and Innovation in Psychotherapy. – 2017. – C. 130.
36. Newcomb T. M., Turner R. H., Converse P. E. Social psychology : the study of human interaction. – Psychology Press, - 2015. – 604 p.
37. Ployhart R. E., Bliese P. D. Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability // Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments. – Emerald Group Publishing Limited, 2006. – C. 3-39.
38. Pulakos E. D., Dorsey D. W., White S. S. Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce // Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments. – Emerald Group Publishing Limited, 2006. – C. 41-71.
39. Simmel G. Die Großstädte und das Geistesleben / G. Simmel // Aufsätze und Abhandlungen 1901–1908: 8 Bd. — Frankfurt : Suhrkamp, 1995. — Bd. 7. — S. 116–131.
40. Scott L. S. Investigating the factor structure of adaptability: a measure of adaptive performance. A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School at Middle Tennessee State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in Psychology. Murfreesboro, 2016.
41. Spencer H. The data of ethics. – Routledge, – 2017. – 350p.
42. Tarde G. Gabriel Tarde on communication and social influence: Selected papers. – University of Chicago Press, 2010. – 332 p. [Electronic resource]. – Access mode : < <https://www.vitalsource.com/products/gabriel-tarde-on-communication-and-social-gabriel-tarde-v9780226789798> > – Title. – English.

43. *Thomas W. I., Znaniecki F.* El campesino polaco en Europa y en América. – CIS, - 2004. – T. 3.- 422 pp.
44. *Thompson J. B.* Média a modernita: sociální teorie médií. – Karolinum, – 2004. – 220 p. [Electronic resource]. – Access mode : < http://paneuro.uni.cz/files/sk/fm/aktuality/bm_2012_zbornik_print.pdf – Title. – Czech.
45. *Ward C., Furnham A., Bochner S.* The psychology of culture shock. – Routledge, 2005. – 367p.
46. *Weber M.* From Max Weber: essays in sociology. – Routledge, – 2013. – 494p.

References (Transliteration):

1. *Ball G. A.* Ponyatie adaptatsii i ego znachenie dlya psikhologii lichnosti // *Voprosy psikhologii.* 1989. # 1. S. 92-100.
2. *Bondarchuk O. I.* Osoblivosti psihologichnoyi gotovnosti kerivnikiv osvithn organzatsiy do planuvannya profeslynoyi kar'eri / O. I. Bondarchuk // *Aktualni problemi psihologiyi.* Tom 1. Ekonomichna psihologiya. Organzatsynna psihologiya. Sotsialna psihologiya: zb. naukovih prats Institutu psihologiyi Im. G. S. Kostyuka APN UkraYini; pid red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki – K. : Milenium, 2005. – Ch. 15. – S. 13-16.
3. *Valdhorn G. F.* Haynts Gartmann i sovremennyiy psihoanaliz / *Entsiklopediya glubinnoy psikhologii // Posledovateli Z. Freyda.* – M.: «Kogito-Tsentr», MGM. – 2002. – 410 s.
4. *Galushko K. Yu.* Dyurkgeym (Durkheim) Emil // *Entsiklopediya Istoriyi UkraYini : u 10 t. / redkol.: V. A. Smolly (golova) ta In. ; Institut Istoriyi UkraYini NAN UkraYini.* — K. : Nauk. dumka, 2004. — T. 2 : G — D. — S. 508.
5. *Dudnik O. K.* Funktsionalna organzatsiya psihoflzologichnih staniv organizmu lyudini v umovah napruzhenoyi m'yazovoyi diyalnosti : avtoref. dis... kand. biol. nauk: 03.00.13 / O. K. Dudnik; KiYiv. nats. un-t Im. T. Shevchenka. – K., 2009. – 20 s.
6. *Karamushka L. M.* OriEntatsiyi na kliEnta v komertslynih organzatsiyah: osnovni tipi personalu / L. M. Karamushka, Ya. V. Goncharenko // *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – Volume 21. – Number 3. – 2017. – P. 49-55.*
7. *Nalchadzhyan A. A.* Psihologicheskaya adaptatsiya: mehanizmy i strategii / A. A. Nalchadzhyan. — 2-e izd., pererab. i dop. — M.: Eksmo, 2010. — 368 s.
8. *Poklad I. M.* Ideya sub'Ektivnoyi aktivnosti v kontseptsiyi G. S. Kostyuka // *Stanovlennya psihologichnoyi dumki v UkraYini: provIdni Ideyi ta IstorIya rozvitku: monografiya.* – K. – KIrovograd: Imeks-LTD. – 2014. – S. 236-246.
9. *Paryigin B. D.* Sotsialnaya psihologiya: istoki i perspektivy / B. D. Paryigin; Sankt-Peterburgskiy gumanitarniy un-t profsoyuzov. – Sankt-Peterburg: SPbGUP, 2010. – 532 s.
10. *Rean A. A.* Psihologiya adaptatsii lichnosti. Analiz. Teoriya. Praktika. / A. A. Rean, A. R. Kudashev, A. A. Baranov. — SPb.: praym-EVROZNAK, 2006. – 479 s.
11. *Serdyuk L. Z.* Rozvitok v ukraYinskoy psihologiyi provIdnih Idey G. S. Kostyuka / L. Z. Serdyuk // *Stanovlennya psihologichnoyi dumki v UkraYini: provIdni Ideyi ta IstorIya rozvitku : monografiya.* – K. – 2014. – S. 218-236.
12. *Semichenko V. A.* Prloriteti profeslynoyi pidgotovki: diyalnsniy chi osobistsniy pidid? // *Neperervna profeslyna osvIta: problemi, poshuki, perspektivi.*– K.: VIPOL. – 2000. – S. 176-203.
13. *Solomka T. M.* Innovatslyno-akmeologichni strategiyi v protsesi formuvannya profeslynoyi Identichnosti u studentiv / T. M. Solomka / *Aktualni problemi psihologiyi osobistosti ta mIzhosobistsnih vzaEmin, 23 kvItnya 2017 r.: MaterIali IH MIzhnarodnoyi naukovopraktichnoyi konferentsiyi / Za red. S. D. Maksimenka, L. A. OnufriEvoyi.* – Kamyans-PodIlskiy : Medobori-2006, 2017. – S. 100.
14. *Solomka T. M.* OsobistIsne samokonstryuvannya yak mIzhdistsiplInarna naukova problema / T. M. Solomka // *Problemi suchasnoyi psihologiyi : zb. nauk. pr. Kam'yanets-PodIlskogo natsionalnogo unIversitetu Imeni Ivana*

- OgIEnka, Institutu psihologIYi ImenI G.S. Kostyuka
NAPN UkraYini / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. A.
OnufrIEvoYi. – Vip. 38. – Kam'yanets-Podllskiy :
AksIoma, 2017. – 540 s.
15. *Tatenko V. O.* Sub'Ektno-vchinkova paradigma v
suchasnIy psihologIYi // Lyudina. Sub'Ekt. Vchinok :
FIlosofsko-psihologIchnI studIYi / zag. red V. O. Tatenka /
V. O. Tatenko. – K. : LibId, 2006. – S. 316-358.
16. *Titarenko T. M.* Ispytanie krizisom: Odisseya
preodoleniya. – Izd. 2-e, ispr. – M.: «Kogito-Tsentr», 2010.
– 304 s.
17. *Ashforth B. E., Harrison S. H., Corley K. G.*
Identification in organizations: An examination of four
fundamental questions // *Journal of management.* – 2008. –
T. 34. – №. 3. – C. 325-374.
18. *Allport G. W.* The functional autonomy of motives //
*Theories of Motivation in Personality and Social
Psychology.* Edited by Richard C, Teenan and Robert C,
Birney. Princeton, New Jersey D. Van Nostrand Co. –
2006. – T. 196.
19. *Beck U.* Individualization: Institutionalized
individualism and its social and political consequences. –
Sage, 2002. – T. 13.
20. *Bennett J. W.* The ecological transition: cultural
anthropology and human adaptation. – Routledge, – 2017. –
378 p.
21. *Bristol L. M.* Social adaptation. – Rarebooksclub
Com, – 2012. – 356 p.
22. *Burgoon J. K., Stern L. A., Dillman L.* Interpersonal
adaptation: dyadic interaction patterns / J. K. Burgoon, L.
A. Stern, L. Dillman. – Cambridge: Cambridge University
Press, 2006. – 334 c.
23. *Cox G. R.* George Herbert Mead // *Handbook of the
Sociology of Death, Grief, and Bereavement.* – Routledge,
2017. – C. 60-72. Mead G. *Essays on social psychology.* –
Routledge, – 2017. – 202 p.
24. *Foucault M.* The archaeology of knowledge. – Vintage,
2012. – 239 p..
25. *Furnham A.* The psychology of behaviour at work: The
individual in the organization. – Psychology press, –
2012. – 848 p.
26. *Fox R. C., Lidz V. M., Bershadsky H. J.* (ed.). After
Parsons: A theory of social action for the twenty-first
century. – Russell Sage Foundation, 2005. – 349 p.
27. *Godefroid J.* *Psychologie: science humaine et science
cognitive.* – De Boeck Supérieur, 2001. – 85 p. [Electronic
resource]. – Access mode : < [http://www.wpn.me/
telecharger/2804132609-psychologie-science-humaine-et-
science-cognitive](http://www.wpn.me/telecharger/2804132609-psychologie-science-humaine-et-science-cognitive) > – Title. – English.
28. *Hamtaux A., Houssemand C., Pierre V.* Individual and
career adaptability: Comparing models and measures.
Journal of Vocational Behavior, 2013, 83(2), 130–141.
29. *Huarng K. H., Mas-Tur A.* Turning Kurt Lewin on his
head: Nothing is so theoretical as a good practice // *Journal
of Business Research.* – 2016. – T. 69. – №. 11. – C. 4725-
4731. [Electronic resource]. – Access mode : <[https://
www.sciencedirect.com/journal/journal-of-business-
research/vol/69/issue/11](https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-business-research/vol/69/issue/11) > – Title. – English.
30. *Kim Y. Y., Gudykunst W.* Adapting to a new culture: An
Integrative Communication Theory // *Theorizing about
intercultural communication.* – 2005. – C. 375-400.
31. *Kohler R.* Jean Piaget. – Bloomsbury Publishing,
2014. – 440 p.
32. *Lillard R. M.* et al. Initial development and validation of
a measure of adaptive performance // *Poster presented at
the 27th annual conference of the Society for Industrial/
Organizational Psychology, San Diego, CA.* – 2012.
33. *Lysgaard S., Schneider L.* The Deferred Gratification
Pattern: A Preliminary Study // *Class and Personality in
Society.* – Routledge, 2017. – C. 84-98.
34. *Mihai T., Constantin O., Ioana V. Mihail T. A.* et al.
Study Regarding Occupational Stress Management In The
Local Public Administration With The Purpose Of
Improving The Quality Of The Services Rendered //
Revista Economica. – 2013. – T. 65. – №. 2. – C. 17-30.
35. *Moreno J. L.* Reflections on My Method of Group
Psychotherapy and Psychodrama // *Experimentation and
Innovation in Psychotherapy.* – 2017. – C. 130.
36. *Newcomb T. M., Turner R. H., Converse P. E.* Social
psychology : the study of human interaction. – Psychology

Press, - 2015. – 604 p.

37. Ployhart R. E., Bliese P. D. Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability // *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*. – Emerald Group Publishing Limited, 2006. – C. 3-39.

38. Pulakos E. D., Dorsey D. W., White S. S. Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce // *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*. – Emerald Group Publishing Limited, 2006. – C. 41-71.

39. Simmel G. Die Großstädte und das Geistesleben / G. Simmel // *Aufsätze und Abhandlungen 1901–1908: 8 Bd.* — Frankfurt : Suhrkamp, 1995. — Bd. 7. — S. 116–131.

40. Scott L. S. Investigating the factor structure of adaptability: a measure of adaptive performance. A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School at Middle Tennessee State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in Psychology. Murfreesboro, 2016.

41. Spencer H. The data of ethics. – Routledge, – 2017. – 350p.

42. Tarde G. Gabriel Tarde on communication and social influence: Selected papers. – University of Chicago Press, 2010. – 332 p. [Electronic resource]. – Access mode : < <https://www.vitalsource.com/products/gabriel-tarde-on-communication-and-social-gabriel-tarde-v9780226789798>> – Title. – English.

43. Thomas W. I., Znaniecki F. El campesino polaco en Europa y en América. – CIS, - 2004. – T. 3.- 422 pp.

44. Thompson J. B. Média a modernita: sociální teorie médií. – Karolinum, – 2004. – 220 p. [Electronic resource]. – Access mode : < http://paneurouni.cz/files/sk/fm/aktuality/bm_2012_zbornik_print.pdf – Title. – Czech.

45. Ward C., Furnham A., Bochner S. The psychology of culture shock. – Routledge, 2005. – 367 p.

46. Weber M. From Max Weber: essays in sociology. – Routledge, – 2013. – 494 p.

Solomka Tamara

Ph. D. in Psychological Science, Assistant Professor of the Department of Psychology of Educational-Scientific Institute of International Relations and Social Sciences of The Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), c. Kyiv, Ukraine

ADAPTATION AS A BASIC DETERMINANT PERSONAL SELF-CONSTRUCTION OF THE PERSONNEL OF ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The article analyses the main theoretical and methodological approaches to the phenomenon of adaptation and defines the state of its study as the basic determinant of personal self-construction of the personnel of organizations (PS-CPO). Some aspects of the adaptation problem as the main determinants (PS-CPO) in the views of foreign scientists are presented: in the measurement of the reflection of self-construction, the ideological practical contexts of constructs, “the daily routine of personnel”, the identification of aspects, functions and stages of adaptation in organizations. Organizational adaptation can be considered as an integration of an individual into a new sphere of his future existence that was unknown earlier, with subsequent awareness, assimilation and use of the organizational scenario (production standards), as well as his own role in it. It is emphasized that adaptation in procedural and effective expression is a way to reverse the challenges of a new (unknown until now) for the chance to design an exclusive model (PS-CPO). At the same time, all the most im-

© Соломка Т. М.

portant components of the PS-CPO process are specific adaptive innovations: definitions, specific measuring interpretative procedures in the unity of the development of the individual and the elements of the structure of the organization. It is emphasized that subjectively personal self-construction in the process and in the result of adaptation is an internalized form of expansion of the individual consciousness, which relies on the creative meeting of the person with itself (for example, what it really is), for building oneself as she would like to be. Generalized use of the “proprietary” approach of G. Allport in the definition of the conceptual apparatus of adaptive characteristics of the subject PS-CPO. The subjectivity of the PS-CPO is a function that rises over other pro-active functions and synthesizes them. The result of this process is the ability to self-knowledge and self-design of personnel. The definition of the notion of adaptation as a basic determinant of the PS-CPO, which assumes the presence of an open nonlinear system with a significant level of complexity with respect to development and constructive productivity, is substantiated. A significant difference from other complex nonlinear systems lies in its controllability not only by external circumstances, but also by an internal factor-the person who carries such a system. It is pointed out the need for a positive psychological pattern and sustainable development of the organization, which must deal with the successful implementation of adaptation, as well as personal well-being and the possibility of devel-

oping the internal potential of its main character-personnel.

Key words: personal self-construction of the personnel of organizations (PS-CPO), adaptive determinations, aspects and phenomena of adaptation, individual adaptability, subjectivity.

Соломка Тамара Николаевна

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Учебно-научного института международных отношений и социальных наук Межрегиональной Академии управления персоналом, г. Киев (Украина)

**АДАПТАЦИЯ КАК БАЗОВАЯ
ДЕТЕРМИНАНТА ЛИЧНОСТНОГО
САМОКОНСТРУИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ**

Аннотация. В статье осуществлен анализ основных теоретико-методологических подходов к феномену адаптации и определено состояние исследования ее как базовой детерминанты личностного самоконструирования персонала организаций (ЛСПО). Приведены отдельные аспекты проблемы адаптации в качестве основных детерминант (ЛСПО) во взглядах зарубежных ученых: в измерении рефлексии самоконструирования, идеологических практических контекстах конструкторов «повседневность персонала», идентификации аспектов, функций и этапов адаптации в организациях. Организационная адаптация может быть рассмотрена как встраивание индивидуума в новую неизвестную ранее сферу его будущего бытия с последующим осознанием, усвоением и использованием организационно-

го сценария (стандартов производства), а также собственной роли в нем. Подчеркнуто, что адаптация в процессуальном и результативном выражении это *способ обратить вызовы нового (неизвестного до сих пор) на шанс сконструировать эксклюзивную модель ЛСПО*. При этом все важнейшие составляющие процесса ЛСПО – это конкретные адаптивные новации: определения, конкретные измерительные интерпретационные процедуры в единстве развития личности и элементов структуры организации. Подчеркнуто, что субъективно личностное самоконструирование в рамках процесса и результата адаптации – это интериоризованная форма расширения индивидуального сознания, которая опирается на творческую встречу личности с самой собой, такой, какой она есть на самом деле, для построения себя такой, какая она хотела бы быть. Обоснован «проприативный» подход *G. Allport* в определении понятийного аппарата адаптивных характеристик субъекта ЛСПО. Субъектность ЛСПО – это функция, которая, возвышается над другими проприативными функциями и синтезирует их. Итогом такого процесса становится способность к самопознанию и самоконструированию персонала. Обосновано определение понятия адаптации как базовой детерминанты ЛСПО, которая предполагает наличие открытой нелинейной системы со значительным уровнем сложности относительно развития и конструктивной продуктивности. Существенное отличие

от других сложных нелинейных систем заключается в ее управляемости не только внешними обстоятельствами, но и внутренним фактором – личностью, носителем такой системы. Указано на необходимость позитивной психологической закономерности и устойчивого развития организации, которая должна заниматься успешным осуществлением адаптации, а также личностным благополучием и возможностью развития внутреннего потенциала его главного действующего лица – персонала.

Ключевые слова: личностное ссамоконструирование персонала организаций (ЛСПО), адаптивные детерминации, аспекты и феномены адаптации, индивидуальная адаптивность, субъектность.

Дата отримання статті: 22.04.2018

Дата рекомендації до друку: 08.05.2018

Дата оприлюднення: 24.05.2018

© Соломка Т. М.