

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ
імені С. З. ГЖИЦЬКОГО

Факультет економіки та менеджменту

**Кафедра публічного управління
та адміністрування**

Допускається до захисту

„__” _____ 2021 р.

Зав. кафедрою _____

проф. Парубчак І.О.

ДИПЛОМНА РОБОТА

Студента ГУМЕННОГО ДЕНИСА ЗІНОВІЙОВИЧА

**на тему: «Державна політика соціальної адаптації та мобільності
молоді у середовищі Збройних Сил України»**

**на присвоєння кваліфікації – магістра публічного
управління та адміністрування**

Керівник роботи _____
(підпис)

доц. Вороний І. В.
(вчене звання, прізвище та ініціали)

Консультант _____
(підпис)

(вчене звання, прізвище та ініціали)

Консультант _____
(підпис)

(вчене звання, прізвище та ініціали)

Львів 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ. 1 СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	6
1.1. Феномен «адаптація», як загальнонаукова проблема у державній молодіжній політиці соціального характеру	6
1.2. Педагогічний аналіз поняття «адаптація» молоді у середовищі соціальної політики	17
1.3. Професійна адаптація: педагогічна характеристика мобільності та соціалізації молоді	27
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ У ВІЙСЬКОВОГО ФАХІВЦЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	36
2.1. Фактори, що зумовлюють військово-професійну адаптацію та мобільність молоді у військовому середовищі	36
2.2. Соціальна адаптація військовослужбовців за призовом: загальне і особливе поняття.....	44
2.3. Рекомендації щодо процесу військової адаптації української молоді	53
РОЗДІЛ.3 РОЗРОБКА МОДЕЛЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДІ У ЗБОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ	61
3.1. Педагогічний аналіз професійної адаптованості молоді до військової служби	61
3.2. Концепція і моделі процесу професійної адаптації військовослужбовців і варіанти їх реалізації.....	67
3.3. Хід та результати дослідження адаптивності молоді у Збройні Сили України	72
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНА ТА КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	76
РОЗДІЛ 5. ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ.....	87
ВИСНОВОК	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	102

ВСТУП

Молодь є складний, багатоаспектний і досить суперечливий соціальний феномен. Сучасна молодь виступає в якості найактивнішої і мобільного соціальної групи, що передбачає особливу увагу до боку від державних інститутів, яка потребує соціалізації та адаптації. Одночасно саме молодь все більше розглядається сьогодні в якості найбільш важливої і перспективної частини суспільства.

Не випадково вже в середині 60-х років ХХ століття в практичній діяльності ряду міжнародних інститутів, зокрема ООН, почало розвиватися спеціалізований напрямок співпраці в області виховання і соціальної підтримки молодого покоління. При цьому слід зазначити, що в світі налічується понад 1 млрд 800 млн молодих людей у віці до 25 років, що підкреслює важливість проведення ефективної молодіжної політики членами світового співтовариства.

У постбіполярний період молодіжна політика стала одним з пріоритетних напрямків державної політики більшості розвинених країн світу. Яскравим прикладом в цьому плані є діяльність країн Європейського союзу (ЄС) і його структур. Європа докладает значних зусиль зі створення єдиного простору, в якому повинні бути сформовані. Не тільки загальні політичні інститути, а й спільні для всіх європейців цінності. І в цьому процесі саме молодь виступає ключовим об'єктом, на якій орієнтовані заходи по формуванню загальноєвропейської ідентичності.

В останні роки ЄС значно активізував молодіжне напрямок своєї політики. Були вироблені її механізми (метод відкритої координації), сформовані спеціальні інститути. Видається вкрай актуальним проаналізувати діяльність України в цьому напрямку, розглянути конкретні кроки, зроблені на загальноєвропейському рівні з консолідації заходів в області молодіжної політики.

Незважаючи на те, що інтеграційні процеси в Україні тривають, проте вже сьогодні там накопичено цілу низку проблем, від вирішення яких буде залежати успішність всього європейського проекту. Багато в чому ці проблеми

пов'язані саме з молодим поколінням європейців, на яке керівництвом покладаються особливі надії. Як відзначається в недавньому комюніке Європейської комісії, «соціальний і людський капітал молоді - один з найбільших європейських активів майбутнього».

Проте молоде покоління українців стикається з серйозними викликами. Зростання безробіття, абсентеїзм, депривація, наростання радикалізму, культурна індиферентність (в тому числі релігійна) - основні молодіжні проблеми, які вже сьогодні вимагають невідкладного рішення. При цьому в різних країнах ЄС дані проблеми мають різну ступінь гостроти. Зберігається гетерогенність продовжує залишатися серйозною перешкодою на шляху загальноєвропейського єдності.

Існує ймовірність, що молодіжна політика може стати ще одним дуже болючим питанням майбутнього України. Таким чином, представляється необхідним проаналізувати національний і наднаціональний рівні молодіжної політики в Україні з метою виявлення ступеня їх пов'язаності, спільності визначення мети й конкретних методів реалізації. Результати цього аналізу дозволять внести більшу визначеність в оцінки перспектив інтеграційної взаємодії членів України.

Від успіху чи неуспіху молодіжної політики України залежать можливості підвищення його міжнародної конкурентоспроможності як комплексного інтеграційного проекту. Крім того, як видається, вивчення сильних і слабких сторін європейського досвіду вибудовування молодіжної політики може бути корисно для України і, ширше, для європейського простору. Метою дисертаційного дослідження є встановлення співвідношення національного і наднаціонального рівнів молодіжної політики, як фактору інтеграційних процесів на європейському рівні.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачається вирішити наступні завдання:

- Проаналізувати сучасні підходи до інтеграційних процесів в Україні, встановити роль і місце в них молодіжної політики та узагальнити сучасні

характеристики молодіжної політики в її державному і міжнародному вимірах;

- Встановити концептуальну основу молодіжної політики України як інструменту міжнародної інтеграції;

- Охарактеризувати основні існуючі на сьогоднішній день моделі молодіжної політики з урахуванням глобальних процесів загальносвітового і європейського рівнів;

- Проаналізувати основні програми в галузі молодіжної політики, які реалізуються в останні роки в рамках українських земель;

- Визначити основні механізми реалізації молодіжної політики на рівні Європейського союзу;

- Виявити особливості національних моделей молодіжної політики в Україні, досвід яких має особливе значення для загальної оцінки молодіжної політики в Україні.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

1.1. Феномен «адаптація», як загальнонаукова проблема у державній молодіжній політиці соціального характеру

Поняття «адаптація» в громадські науки увійшло з біології, де вона розглядається як механізм біологічного пристосування різних видів тваринного і рослинного світу до мінливих умов середовища проживання.

Виникнення терміну «адаптація» (від латинського *adaptio* - пристосовую) відноситься до другій половині XVIII століття і пов'язане з ім'ям німецького фізіолога Ауберга, який використовував цей термін для характеристики явищ пристосування чутливості органів зору і слуху, виражається в підвищенні або зниженні чутливості у відповідь на дії адекватного подразника.

Однією з найбільш ранніх наївно-матеріалістичних спроб пояснення залежності пристосувань тварин і їх видозмін від умов існування належить Анаксагору (VI століття до нашої ери). У «Гіпократовому збірнику» містяться перші медичні погляди про зміну конституції людини під впливом їжі, клімату, води, способу життя [38, ст.19].

Інший древній філософ Демокріт першим пояснив своєрідність будови тіла і органів живих істот наявністю закономірного складу і певного поєднання в них атомів. Він одним з перших помітив спадковий характер змін в будові тіла і, орієнтуючись на фізіологічну основу, зробив висновок, що саме спосіб життя, діяльності та руху визначає специфіку і різноманіття форм і забарвлення тварин [55, с. 36].

У свою чергу, Арістотель виділяє три причини форми і активності живих тіл: кінцева мета, матеріальна потреба і вихідний початок руху [32, с. 444]. При цьому головна причина - кінцева мета, або доцільність - виводиться з прагнення

форми до свого самовдосконалення і закінченості, т. е. ентелехії. Утворюється замкнуте коло: доцільність одночасно виступає причиною досконалості форми і його наслідком. З плином часу Гегель вкладав в це поняття кількісну визначеність здоров'я - «міру».

Отже, філософи в визначення явища «адаптація» вкладають загальні закономірності і зв'язки між наявними обставинами і послідовним становленням особистості. «Сутність життя і джерело її розвитку визначаються її внутрішніми протиріччями, єдністю і боротьбою таких протилежностей, як стійкість і мінливість, асиміляція і дисиміляція. Адаптація виступає мірою єдності цих протилежностей, результатом і засобом вирішення внутрішніх і зовнішніх протиріч життя, а, тим самим, і одним з універсальних іманентних її властивостей».

По суті філософи намагалися вирішити внутрішні і зовнішні протиріччя сутності людини і її буття, але не знаходили в той час механізмів вирішення проблем. Будучи історично пов'язаною з виникненням і розвитком різних наук, ця проблема є по суті еволюційною і перші ідеї в її виникненні належать французькому натуралістові Ж. Бюффону, який ще в XVII столітті вважав, що основний механізм пристосування визначається прямим впливом умов середовища на що змінюється відповідним чином організм.

Надалі, на початку XIX століття ця ідея була ретельно досліджена французьким зоологом, засновником теорії еволюції Ж. Б. Ламарком, який узявся пояснити виникнення окремих видів живих істот і їх еволюцію саме адаптивними змінами окремих організмів. Визначаючи еволюцію видів під дією природного відбору, Дарвін пов'язує процеси адаптації особин і розвиток біологічного виду, якому ці особи належать. Він вважав, що пристосованість є результатом дії багатьох біологічних законів: зростання, відтворення, спадковості, мінливості, що залежить від прямого або непрямого впливу умов життя, розмноження, боротьби за життя, природного відбору, що тягне за собою розбіжність і вимирання менш досконалих форм.

Ч. Дарвін стверджував, що «природний відбір був головним, але не винятковим засобом, що викликало зміни» [64, ст. 285]. На основі теорії Ч. Дарвіна були створені різні течії - класичний дарвінізм і неodarвінізм з різними поглядами на проблему адаптації - від повного заперечення адаптаціогенезу до твердження, що адаптація передує в готовому вигляді спадковості і не є наслідком природного відбору, прямого або функціонального пристосування.

Цей науковий імпульс послужив поштовхом до розширення кордонів застосування терміну «адаптація». Її проблеми все більше стали цікавити лікарів, психологів, соціологів, педагогів, філософів і психіатрів.

Процес адаптації розглядається з різних позицій і точок зору фізіологами. Одна з позицій полягає в тому, що з боку організму адаптація - це чисто пасивний процес урівноваження системи «організм - середовище», утримування істотних змінних в одних межах; інша точка зору стверджує, що організм повинен сам порушувати цю рівновагу, прагнучи активно оптимізувати свої внутрішні змінні. У різний час вчені-фізіологи розглядають адаптацію або як загальну реакцію всього організму на зміну навколишнього середовища при провідній ролі якої-небудь однієї фізіологічної системи: нервової (М. І. Сеченов, І. П. Павлов), ендокринної (Г. Сельє), статевий (З. Фрейд), генетичної (Ф. З. Меерсон) і ін., або як специфічну «фізіологічну адаптацію», що характеризується лише змінами чутливості будь-якого органу.

В якості ведучого в прагматичному варіанті В.А Петровський розглядає принцип оптимізації, де на перше місце ставиться вузькоспеціалізована сторона поведінки (користь, вигода, успіх). Тут їм формулюється постулат «економії сил», який трактує поведінку за зразком «принципу найменшої дії», почерпнутого з фізики. Цей постулат стверджує, що якщо в природі відбувається саме по собі якась зміна, то необхідне для цього кількість дії є «найменше можливе».

Так само і людське поведінку: «Якщо даної, що виникла у людини мети можна досягти різними шляхами, то людина намагається використовувати той,

який по його уявленням вимагає найменших витрат сил, а на обраному шляху він витрачає не більш зусиль, ніж, за його уявленнями необхідно» [38, ст.127].

Гомеостатичний варіант знайшов своє блискуче вираження в ортодоксальному психоаналізі З. Фрейда. У неофрейдистському напрямку адаптація розглядається в контексті соціальної актуальності особистості. Сучасні психоаналітики широко використовують введені ще З. Фрейдом поняття алопластичних і аутопластичних змін і відповідно розрізняють два різновиди психологічної адаптації:

1. Алопластична адаптація досягається тими змінами в зовнішньому світі, які людина робить для приведення його у відповідність зі своїми потребами; 2. Аутопластична адаптація забезпечується змінами особистості (її структури, умінь, навичок і т. п.), за допомогою яких вона пристосовується до середовища.

До цих двох Г. Гартман додає ще одну - пошук індивідом такого середовища, яка сприятлива для функціонування організму. А. Г. Асмолов зазначає, що адаптація міцно увійшла в понятійні системи багатьох теоретичних концепцій в психології.

При цьому в більшості подібних концепцій чітко простежується погляд на адаптацію, як поєднання двох тенденцій: відповідне середовищі змін пристосування особистості, з одного боку, і зміна середовища, що відповідає особливостям особистості - з іншого. Особливо привертає постановка даного питання в психоаналітичних традиціях, де адаптація отримала статус особливого поняття.

В концепції А.В. Петровського адаптація розглядається як момент становлення особистості індивіда, мікроцикл в його розвитку, в ході якого відбувається засвоєння діючих у спільності норм (моральних, навчальних і т.д.) і оволодіння прийомами і засобами діяльності. Проходження цієї фази значною мірою визначає характер подальшого особистісного розвитку індивіда .

В теорії соціально-психологічної адаптації А. В. Петровського розвиток особистості розглядається як процес послідовного проходження особистістю

трьох фаз. Серед робіт психоаналітичного напрямку слід виділити концептуальний підхід Е. Еріксона, на думку якого в системі «індивід - середовище» однією стороною адаптаційного взаємодії є конфлікти і захисту, а інший – співпраця і гармонія. При цьому він висуває положення про взаємне безперервному пристосуванні індивіда та суспільства [20, ст.70].

Розглядаючи процес адаптації через формування ідентичності індивіда, він відзначає той факт, що традиційні основи ідентичності - економічні, релігійні, політичні, регіональні та національні, близько пов'язані з ідеологічними аспектами, в яких картина очікуваного, фактично планованого майбутнього технологічного процесу практично витіснить традиційні основи.

Називаючи ці основи «ідеологічними», Е. Еріксон має на увазі під ними Універсальну психологічну потребу в системі ідей, що дають переконливу картину світу». При дослідженні проблеми «кризи ідентичності» Е. Еріксон підкреслює, що при будь-якої технології і в будь-який історичний період є індивіди («правильно» виховані), які в процесі розвитку ідентичності успішно пристосовуються до панівної технології і стають тим, що вони роблять.

Незалежно від другорядних переваг або недоліків вони можуть спертися на культурну єдність, що забезпечує їм підтвердження достовірності їх буття або тимчасове блаженство, засноване на правильній спільної діяльності, При згуртованості і відповідному устрої суспільства, на його думку, безліч буденних завдань і справ виконуються за усталеною практиці і спонтанності ритуалам. «Тільки подібна згуртованість, - зазначає Е. Еріксон, - забезпечує систему координат, в рамках якої в даний період формується ідентичність, і надихає її на діяльність» [12, ст. 258].

Відзначаючи важливу роль в забезпеченні прийнятною ідентичності супер технологій, організації та асоціації, Е. Еріксон, крім того, виділяє високе почуття непохитної чоловічої солідарності, джерелом якого є відмова від одних і тих же задовольень, зіткнення з однаковими погрозами і необхідність виконання вимог одних і тих же наказів. Але у всьому цьому він бачить і новий елемент, «Що корениться в технологічній ідеології і перетворює солдат в

військового фахівця». Важливу роль, на його думку, відіграє ідеологія, спрямована на реальні та універсальні потреби, мобілізуюча молодь переносити незвичні позбавлення і підкорятися дисципліні.

Найбільш прогресивним в західній психології представляється підхід Ж. Піаже до пояснення механізмів адаптації психіки індивіда до нових умов середовища або видів діяльності. Ж. Піаже представляє процес адаптації як рівноважний стан різнонаправлених процесів асиміляції і акомодатії. Асиміляція - це процес включення нового об'єкта, нової проблемної ситуації в уже існуючі в індивіда схеми дії. Акомодатія - це процес зміни цих схем відповідно з вимогами, новими завданнями.

Вітчизняні психологи використовують поняття адаптації та відповідну термінологію для пояснення процесів соціалізації, розвитку особистості. А. Ф. Лазурський в 1924 році виклав концепцію психічних рівнів:

- Низький психологічний рівень дає переважно індивідуумів «недостатньо пристосованих»;
- Середній психологічний рівень дає «пристосувалися»;
- Вищий психологічний рівень дає «пристосовуватися».

Соціальна поведінка особистості середнього рівня зумовлено в основному процесами акомодатії, особистості вищого рівня - асиміляції; на вищому рівні завжди можна зустрітися з «більш- менш яскраво вираженим процесом творчості, в якій би області воно не проявилось» [46, с. 62].

З точки зору Ф. Б. Березина психічна адаптація відіграє вирішальну роль в підтримці адекватних співвідношень в системі «Індивідуум - середовище» і визначається як «процес встановлення оптимальної відповідності особистості і навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності», який дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби і реалізовувати пов'язані з ними значимі цілі (при збереженні психічного і фізичного здоров'я), забезпечуючи в той же час відповідність психічної діяльності людини, його поведінки вимогам середовища.

Л. І. Божович вказує на залежність характеру адаптації від стадії онтогенезу. На його ранніх етапах психічні особливості і якості виникають шляхом пристосування дитини до вимог довкілля. Але, виникнувши, таким чином вони потім набувають самостійного значення і в порядку зворотного впливу починають визначати подальший розвиток. Автор зазначає, що дитина не просто пристосовується до даної ситуації, а на основі сформованих раніше якостей особистості, він так чи інакше переломлює впливу середовища і (свідомо чи несвідомо) займає по відношенню до неї певну внутрішню позицію.

А. А. Налчаджян досліджував проблему адаптації на рівні особистісних механізмів, що забезпечують адаптацію особистості до соціальних проблемних ситуацій. Він висунув припущення про те, що в складних проблемних ситуаціях адаптивні процеси протікають за участю не окремих ізольованих механізмів, а їх комплексів.

На думку автора, адаптивні комплекси, знову і знову актуалізуючи і користуючись в подібних соціальних ситуаціях, закріплюються в структурі особистості і стають підструктурами її характеру. А. А. Налчаджяном були виділені три різновиди адаптивних комплексів: беззахисні адаптивні комплекси, використовувані в проблемних ситуаціях; захисні адаптивні комплекси, які є стійкими поєднаннями захисних механізмів; змішані комплекси, що складаються із захисних і беззахисних адаптивних механізмів [9, ст.130]. А. А. Налчаджян запропонував загальну класифікацію різновидів соціально-психологічної адаптації особистості, засновану на виділенні нормальної, девіантної і патологічної адаптації:

1. Нормальна адаптація призводить до стійкої адаптованості в типових проблемних ситуаціях без патологічних змін структури особистості і порушень норм соціальної групи. У середині цієї форми адаптації виділяються «нормальна захисна», «нормальна беззахисна» і «змішана» форми адаптації, які розрізняються по тому, наскільки активно використовуються особистістю механізм психологічного захисту.

2. Девіантна адаптація. Цей вид адаптації забезпечує задоволення потреб

особистості в даній групі, але при це не виправдовує очікування групи. В рамках «девіантна неконформістська» адаптації відбувається подолання внутрішньо-групової проблемної ситуації незвичайним для групи способом, що веде до конфліктів з нормами групи і її членами. «Девіантна інноваційна» адаптація проявляється у створенні нових цінностей і норм групи.

3. Патологічна адаптація. Характеризується розвитком патологічних форм поведінки у вигляді неврозів і психозів, також виконують пристосувальну функцію. Розглядаючи можливі варіанти адаптації до тієї чи іншої ситуації, автор виділяє два її види.

Перший з них - це адаптація шляхом перетворення і фактичного усунення проблемної ситуації. При цьому адаптивні ресурси і механізми особистості мобілізуються для реконструкції реальної соціальної ситуації, а сама особистість зазнає порівняно невеликі і в основному позитивні зміни.

Другий вид адаптації - адаптація зі збереженням ситуації. У цьому випадку особистість зазнає глибші зміни, але такі, які здебільшого не сприяють її самоактуалізації і самовдосконалення.

А. А. Налчаджян характеризує соціально-психологічну адаптованість, як «стан взаємовідносин особистості і групи, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє свої основні соціогенні потреби, в повній мірі йде на зустріч тим рольовим очікуванням, які пред'являє до неї еталонна група, переживає стан самоствердження і вільного вираження своїх позицій і творчих здібностей».

Адаптація ж, на його думку, - «Це той соціально-психологічний процес, який при сприятливому перебігу призводить особистість до стану адаптованості» [41, ст. 308]. У логіці адаптаційного процесу він виділяє:

1. Психічну переорієнтацію на рівні цілеспрямованого конформізму, що супроводжується когнітивним дисонансом по відношенню до системи цінностей нового середовища;

2. Взаємну терпимість з визнанням права іншої боку і системи її

цінностей на існування;

3. Акомодацию, пов'язану зі взаємними поступками і визнанням індивідом і середовищем основних цінностей один одного;

4. Асиміляцію як повне прийняття індивідом системи цінностей нового середовища.

Для нашого дослідження важливо твердження А. А. Налчаджян, що без знання особистості людини, його установок, уявлень про світ, інтеріорізованих їм соціальних норм, рівня зрілості, рівня розвитку його захисних і беззахисних механізмів і їх комплексів неможливо зрозуміти особливості процесів адаптації.

Отже, звертаємося до визначень поняття «адаптація», висловленим сучасним українським ученим Т.А. Рущенко: «Адаптація - це»:

- «Пристосування людини до нових умов діяльності»;
- «Не тільки пристосування до успішного функціонування в даному середовищі, а й здатність до подальшого психологічного, особистісного, соціального розвитку»;
- «Соціально-психологічний процес, який при сприятливому перебігу призводить особистість до стану адаптованості»;
- «В широкому сенсі - процес пристосування будови і функцій організму до змінених умов існування»;
- «Цілеспрямована перебудова особистості, свідомості і діяльності»;
- «Активний процес, будь то активну зміну середовища, або активну зміну себе»;
- «Певне спільне зміна суб'єкта і адаптаційної ситуації, поступове накопичення цих змін з метою досягнення оптимального співвідношення між ними».

Аналіз визначень поняття «адаптація», проведений Т.А. Рущенко, дозволив з'ясувати, що адаптація розглядається з акцентом на наступні сутнісні характеристики:

1. У процесуальному плані адаптація визначається як процес розвитку в часі, при якому організм, поступово накопичуючи його елементи,

приспосовується до нового середовища.

2. У змістовному плані адаптація визначається як відношення рівноваги (відносної гармонії), яке встановлюється між організмом і середовищем.

3. У результативному плані адаптація визначається як підсумок розвитку пристосувального процесу, якісний його етап, має спостерігаються ознаки, який називається адаптованість.

В. І. Лебедев адаптованість розуміє як стійку адаптацію, яка є синонімом понять «норма», «здоров'я». «Стійка адаптація - це ті регуляторні реакції, психічна діяльність, система відносин і т.д., Функціонування яких в межах оптимуму не вимагає значного нерво - психічної напруги» [27, ст.178].

А. Н. Агаджанян під адаптацією розуміє сукупність властивостей і особливостей, необхідних для стійкого існування людини в конкретному середовищі.

Узагальнюючи різні підходи до визначення поняття «адаптація», Н. М. Мельникова відзначає: Поняття «адаптація» пройшло суперечливий шлях розвитку, слідуючи за тенденціями науки і відбиваючи актуальні проблеми, що хвилюють людство в різні історичні періоди. В даний час існує більше сорока різних дефініцій поняття «адаптація», які досить різноманітні і навіть суперечливі» [4, ст. 145].

Таке різноманіття понять за її припущенням пов'язано з використанням їх в різних областях дослідження (соціальна, біологічна, психофізіологічна адаптація), зі специфікою завдань досліджень, а також з різницею підходів, прийнятих в окремих наукових школах. В цей час, незважаючи на велике різноманіття, загальними у всіх визначеннях Н. Н. Мельникова виділяє наступні моменти:

1. Процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох об'єктів.
2. Ця взаємодія розгортається в особливих умовах - умовах дисбалансу, неузгодженості між системами.
3. Основною метою такої взаємодії є деяка координація між системами, ступінь і характер якої варіювати в досить широких межах.

4. Досягнення мети передбачає певні зміни у взаємодіючих об'єктах. Аналітично різняться такі підвиди систем, що знаходяться в процесі адаптації:

1. Адаптивна система - це система, яка володіє заснованої на використанні інформаційного механізму зворотного зв'язку потенційною можливістю для цілеспрямованої трансформації своєї структури відповідно до потреби; 2. Адаптована система - та, яка вже здійснена пристосуванням і зараз знаходиться в стані тимчасової відносної адаптованості;

3. Адаптаційна - це мікросистема, за допомогою якої реалізується адаптація макросистеми.

Сучасний вчений соціолог М. В. Ромм, виходячи з різного підходу термінологічного і методологічного поняття «адаптація», визначає їх зміст для різних наук:

1. Як процес пристосування організму до різноманітних змін середовища (позитивного або негативного властивості);

2. Як процес динамічної рівноваги між організмом і середовищем;

3. Результат оптимальної взаємодії організму і середовища;

4. Гедоністична мета, яка полягає в пошуку насолоди, способи уникнути страждань, больових відчуттів і т. д. [53, ст. 230].

У педагогічних дослідженнях проблему адаптації молоді до навчання і виховання прийнято розглядати як безперервний коливальний процес, так як постійно відбувається перемикання людини в самі різні сфери: навчання, діяльність, спілкування, самосвідомість.

Таким чином, в результаті аналізу літератури з філософії, фізіології і психології можна зробити висновок, що під адаптацією розуміється складний, багатосторонній і динамічний процес придбання особистістю нових форм поведінки і оволодіння діяльністю. Його зміст характеризується кількома аспектами: педагогічним, психологічним та соціальним, але в їх розвивається діалектичному взаємозв'язку.

1.2. Педагогічний аналіз поняття «адаптація» молоді у середовищі соціальної політики

Проаналізувавши феномен адаптація як загальнонаукову проблему, звернемося до педагогічного аналізу терміну «адаптація» з усією його комплексністю, системністю, а також інтегральної залежністю як педагогічного поняття.

Педагогіка зосереджується на визначенні найбільш оптимальних умов співвідношення соціального середовища і індивідуальних проявів особистості для того, щоб процес соціалізації приводив до соціальному становленню особистості (характерно для соціалізації дитини в соціумі), до розвитку соціально зрілої особистості.

На думку Е.Н. Сметанина, «соціальна адаптація – це стан взаємин особистості і соціального середовища, що характеризується наявністю суб'єктивних і об'єктивних обставин, що дозволяють особистості без особливих зовнішніх і внутрішніх (психологічних) конфліктів, продуктивно здійснювати професійну діяльність, задовольняти свої соціогенні потреби».

Це складний соціально-психологічний механізм соціалізації особистості, що включає, зокрема, освоєння людьми нових соціальних ролей, формування мотиваційної сфери, сприйняття індивідами себе, свого оточення і багато інших психологічних явища, стану, освіти. Це буде сутністю соціальної адаптації [65, ст. 190].

У процесі соціалізації і соціальної адаптації особистість освоює і активно відтворює соціальний досвід, набуває необхідні для життя знання, вміння, навички, розвиває здатність спілкуватися і взаємодіяти, орієнтуватися в системах соціальних норм і правил.

Все це неможливо без цілеспрямованого втручання виховання. Якщо всерйоз шукати область додатки перетворюють сил виховання в соціальній адаптації, то це буде процес становлення соціального досвіду підростаючої особистості. «Виховання не просто функціонує як складова частина соціальної адаптації та соціалізації, а системою своїх методів по суті забезпечує їх

цілеспрямований механізм».

Слід зазначити, що не можна вважати адаптацією весь процес виховання, тобто процес цілеспрямованого впливу на особистість, хоча він, безсумнівно, сприяє їй. У виховання і адаптації є функції не тільки збігаються, але і розрізняються.

Ця різниця полягає, перш за все, в наступному: адаптація несе на собі характерні особливості конкретної ситуації на рівні підсистеми щодо виховання, яке розглядається на рівні суспільства в цілому як система. Крім того, для успішної адаптації молодого людини необхідний відповідний рівень знань з певних предметів. У той же час, спеціальне знання далеко не завжди є необхідною умовою для процесу виховання індивіда.

Разом з тим теоретичні дослідження в області соціальної педагогіки показують, що позитивний процес соціалізації досить часто порушується. Аналіз літератури з соціальної віктимології дозволяє виділити певні рівні порушення поступального процесу соціалізації. Незначне за часом і наслідків спотворення процесу соціалізації процесу називають дезадаптацією.

В дослідженні С. А. Беличева виділяються патогенна, психосоціальна і соціальна дезадаптація дітей і підлітків. «Соціальна дезадаптація проявляється в порушенні норм моралі і права, в соціальних формах поведінки і деформації системи внутрішньої регуляції, референтних і ціннісних орієнтацій, соціальних установок» і далі вона стверджує про «порушення процесу соціального розвитку, соціалізації індивіда, коли має місце порушення як функціональної, так і змістовної сторони соціалізації» [11, ст. 84].

Це - стан конфлікту між суперечливими способами соціальних дій і незнайомій ситуацією, коли індивід не може швидко і успішно підібрати новий спосіб вирішення соціального завдання. Така ситуація може виникнути при отриманні неповної або неоднозначною інформації, при прямо протилежних рекомендаціях дій, при відсутності соціального досвіду або соціального прикладу.

Одним словом, індивід соціально дезорієнтований, що не в змозі зробити

вибір, не готовий подолати що виник рівень перешкод, у нього порушується процес соціальної адаптації.

Сьогодні існує поняття «соціальна дезадаптація», яке може застосовуватися в широкому і вузькому сенсі слова. «У широкому сенсі соціальна дезадаптація - це спотворення зв'язків людини з новим середовищем, а також тривала непристосованість до цього середовища, внаслідок чого виникає ряд поведінкових розладів і порушень.

У вузькому сенсі - це така поведінка особистості, яке частково відхиляється від прийнятих норм поведінки, то є не погоджується з принципами та основними нормативними вимогами, встановленими в суспільстві або групі». Засобом повернення до нормального процесу соціалізації в даному випадку виступає адаптація, процес знаходження адекватного способу вирішення виниклого конфлікту - це і є педагогічний підхід до поняття «адаптація». Таким чином, «адаптація - це цілеспрямована перебудова соціальних відносин, соціальних способів дій» [23, ст. 316].

Адаптувати - значить долучити до інноваційної ситуації і принципам, цінностям, статусу. Успіх адаптації, як і будь-який дозвіл кризи, виступає стимулом, дає новий поштовх соціального розвитку особистості. З педагогічної точки зору «адаптувати означає позитивно вирішити конфліктну соціальну ситуацію, створити умови для самостійного пошуку і вирішення власних проблем розвитку».

При цьому соціальна педагогіка повинна навчитися, як зазначає М. В. Ромм, «здійснювати адаптацію гуманно, по-новому: не шляхом віднімання (втрачаючи цілісність особистості і свідомості), а шляхом додавання (знову знаходячи втрачене)».

В силу цього аналіз адаптаційних процесів особистості в навчанні неправомірно зводити до репродуктивного пристосуванню до нової ролі, різних життєвих ситуацій. Необхідно виходити з активної взаємодії двох сторін процесу: творчо діючої і яка усвідомлює себе особистості і якісно нових умов її функціонування в новому соціальному об'єднанні - групі однокурсників,

викладачів, військовослужбовців одного підрозділи, офіцерів вихователів [50, ст.112]

Невипадково Б. Г. Рубін в статті «Адаптація - найважливіша проблема педагогіки вищої школи» розглядають процес адаптації у вузі в широкому соціальному розумінні цього явища, хоча і не розкривають усіх аспектів його цілісності: «Адаптація є не що інше, як засвоєння особистістю соціального досвіду суспільства в цілому і того середовища (макросередовища), до якої вона належить».

Вирішальне значення автори надають залученню особистості до нових соціальних функцій, культурі і нормам поведінки через формування нового колективу. В. І. Брудний, К. І. Бодрова та Ю. В. Чуфаровский мають на увазі під адаптацією не лише (і не стільки) пристосування особистості до різних умов як до специфічному середовищі (до нових методів і нормам колективу), але і «входження» в спеціальність, тобто оволодіння сукупністю норм і функцій майбутньої професійної діяльності [39, ст. 64].

Однак, як справедливо вказує ряд авторів Ю. В. Кука, засвоєння наявних в суспільстві норм і цінностей може відбуватися на різних рівнях активності і свідомості людини. Це може бути просте їх привласнення, коли поведінка людини однозначно детермінується безпосередньо сприймають ситуацією.

Перехід людини на більш високий рівень активності і свідомості при побудові поведінки передбачає не тільки засвоєння норм, правил і схем, відповідно до яких він повинен діяти, а й свідоме регулювання своєї поведінки, тобто свідоме зіставлення своїх можливостей з вимогами якісно нової діяльності, їх оцінка, активний пошук шляхів їх вдосконалення або компенсації [70, ст. 225]. Особливо яскраво проглядаються механізми соціальної адаптації дослідниками, які вивчають навчально-професійну адаптацію (В. Гусев, Е. М. Павлютенкова). Навчання представляється через взаємодію двох основних процесів освіти: формування функціональних навичок для нової соціальної ролі (підготовка фахівців) і формування соціальної сутності і особистісних якостей компетентного носія нової соціальної ролі (формування

інтелекту, здібностей організатора, керівника).

Дуже істотним для нас є поняття процесу адаптації молоді, дані П. А. Просецьким, де трактується первинна соціально-психологічна і професійна адаптація першокурсників. Вона розуміється як активність і творче пристосування молодих людей нового прийому до умов навчання, в процесі якого складається колектив, формуються особисті навички та вміння по раціональній організації розумової діяльності, одночасно складається покликання до обраної професії, раціональний колективний і особистий режим праці, дозвілля і побуту, вибудовується система роботи з професійного самоосвіти та самовиховання професійно значущих якостей особистості.

У змістовному плані освоєння вузівських дисциплін виділяють три періоди в адаптації молодих людей: попередній, загальнонаукових, предметно-спеціальний. Попередній період - як початкова фаза, як відповідна психічна реакція організму на нові умови вузу, яка триває різні терміни у різних індивідуумів, але в основному закінчується в середині першого семестру [8, ст.34].

Друга фаза включає фазу перебудови пристосувальних механізмів, динамічного стереотипу і психічних процесів і завершується приблизно до середини другого семестру.

Третя фаза характеризує наступ періоду стійкої адаптації, коли завершено формування динамічного стереотипу і пристосувальних реакцій.

В даному випадку адаптивний процес - це завжди суб'єктно – об'єктна соціальна взаємодія. Від того, в якій ролі - суб'єкта або об'єкта - виступає адаптуюча сторона, залежить характер пристосувального процесу: цілеспрямований або стихійний [29, ст.77].

Примусова адаптація. Адаптивно-рольова позиція особистості (об'єкта адаптує впливу соціуму) в даному випадку оцінюється як щодо пасивна, що визначає стихійно реактивний характер адаптивної активності особистості. При цьому пасивність особистості в даній схемі, взаємодіючи, має не абсолютний, а відносний характер, бо в процесі реактивної адаптації особистість оперує

стратегіями адаптації традиційного, а не інноваційного типу.

Іншими словами, в процесі стихійно-реактивного пристосування у відповідь на цілеспрямоване адаптується вплив соціуму особистість орієнтується швидше на традиційні, звичайні, повсякденні стереотипізовані стратегії адаптації, не займаючись при цьому пошуком і / або розробкою унікальних, інноваційних за характером стратегій адаптації. Фактично суспільство примушує особистість до тієї чи іншої відповідної адаптивної реакції. Виходячи з цього, дана схема адаптивного взаємодії названа примусовою адаптацією. Зустрічна адаптація. Адаптивно-рольова позиція особистості в даному випадку змінюється з реактивною на активну, в адаптивній ситуації інтерпретується особистістю як значима. Активна адаптивно-рольова позиція особистості визначається саме активізацією в процесі адаптації творчого пристосувального потенціалу особистості, який проявляється в самостійному пошуку та подальшому застосуванні інноваційних по суті стратегій адаптації, це з одного боку. З іншого - активність особистості в цих умовах визначається суб'єктивним характером інтерпретації та відповідного установчого адаптивного цілепокладання, що збігається із загальним вектором адаптують зусиль суспільства.

Дана нормативна схема суб'єкт-суб'єктивного взаємодії - сама діалектично складна і багата різноманітними оцінками, нюансами і поєднаннями пристосувальних колізій, що виникають в системі «суспільство - особистість». Зрозуміло, вона можлива лише в ситуації, коли поряд з суспільством активною стороною пристосувального процесу виступає досить зріла сформована особистість, здатна проявити незалежність, вміння і переконливість у відстоюванні власних інтересів в адаптивній «тяжбі» з соціумом. У даній схемі в наявності процес взаємної адаптації особистості і суспільства, названий зустрічній адаптацією.

Ресурсна адаптація. Адаптивно-рольова позиція особистості в цьому випадку визначається тими індивідуальними пристосованими ресурсами, які вона мобілізує при вирішенні адаптивної ситуації, що інтерпретується нею як

значимою [46, ст. 105].

У наявності пристосувальна активність особистості, пов'язана з індивідуальними запитами і світоглядними оцінками суб'єкта адаптації. Адекватні мети і завдання обох сторін взаємодії часто не збігаються в силу різного розуміння (інтерпретації) як природи самої адаптивної ситуації, так і доступності (законності) використання тих чи інших стратегій соціальної адаптації.

Активна адаптивно-рольова позиція особистості визначається саме самостійним характером пошуку і подальшого використання інноваційних по суті стратегій адаптації. При цьому відібрані (відкриті) суб'єктом стратегії соціальної адаптації аж ніяк не зводяться до класичної мертоновнської дихотомії «соціальна норма (схвалення суспільством - девіація, делінквентність) - суспільний осуд» [33, ст.85].

Воно включає в себе весь доступний арсенал пристосувальних стратегій і ресурсів соціально-економічного і психологічного, політико-соціального та інформаційного пристосуємого характеру, здатних забезпечити адаптивність особистості певний рівень соціально-психологічного комфорту, можливостей для самореалізації і самоактуалізації і, нарешті, то матеріальний добробут, яке вона вважає для себе гідним.

Провідним компонентом даної приспособленої схеми служить сукупність усього різноманіття тих адаптивних ресурсів, якими володіє і оперує особистість в процесі адаптації. Саме тому дана схема адаптивного взаємодії названа ресурсної адаптацією.

Фонова адаптація. На перший погляд об'єкт - об'єктна адаптивна взаємодія є неможливою в силу того, що суперечить традиційному розумінню адаптації як специфічної форми соціальної адаптації (в той час як обидва об'єкти пасивні за визначенням). Видається більш логічним, що в процесі адаптації повинні проявляти будь-яку активність, принаймні одна зі сторін адаптивного взаємодії. У даній нетрадиційної схемою пасивні (а значить, реактивні) обидва учасники пристосувального процесу. Вважаємо, що в світлі

запропонованого підходу стає зрозуміло, що дихотомія «Активність-реактивність» відображає не стільки факт наявності або відсутності пристосування, скільки ступінь (міру) інноваційної «активності-реактивності» при розробці нових адаптивних стратегій в процесі адаптації [15, ст.97].

Структура адаптивного взаємодії відповідає такій специфічній адаптивній схемі, при якій критична маса об'єктивних змін умов соціального середовища свідчить про переростання реальної ситуації в адаптивну, але особистість, як і раніше інтерпретує змінену адаптивну ситуацію як реальну (звичну) і продовжує практикувати неприйнятні в нових умовах адаптивні стратегії.

Подібне становище досить поширене, бо ті чи інші соціальні зміни в різних сегментах соціуму йдуть безперервно і нерідко ініціатори або прямі учасники останніх навіть не замислюються про їх можливих адаптивних наслідки. Таким чином, в даному адаптивному вплив соціальних структур скоріше соціум об'єктивно надає адаптивне вплив самим фактом свого існування в силу невідворотності різноманітного соціального, економічного, політичного і культурного впливу на особистість.

Фонова адаптація фіксує тонкий взаємозв'язок, що існує між суб'єктивним характером інтерпретованого процесу і об'єктивними умовами соціальної ситуації, вираженими в інформаційних значеннях, які визначають спрямованість оціночних суджень і адаптивних установок привлаштованої особистості. Окреслені моделі дозволили нам систематизувати наступні критерії успішної адаптації. Об'єктивні критерії:

1. Задоволеність адаптивної діяльністю як результат використання продуктивної адаптивної стратегії.

2. Швидкість адаптивної ситуалізації інформації: час, який проходить з моменту надходження даних про радикальну зміну значущих параметрів навколишнього соціального середовища до моменту суб'єктивної оцінки цих змін конкретним людиною в якості необхідних і достатніх для адаптації до них.

3. Швидкість адаптивної реакції: час, який проходить з моменту суб'єктивної оцінки людиною різноманітних змін соціальної ситуації в якості

необхідних і достатніх для адаптації до них до моменту самостійної вироблення, творчого запозичення або простого копіювання ефективної і суб'єктивно-прийнятною стратегії адаптації.

4. Швидкість адаптації: час, який проходить з моменту вироблення ефективної стратегії адаптації до моменту отримання суб'єктом адаптації прийнятного пристосувального результату.

5. Швидкість пост-адаптивної настройки: час, яке суб'єкт адаптації витрачає на точну настройку (прикладання) стратегії адаптації, з одного боку, до своїх особистісним запитам і потребам, з іншого - до дрібних змін у зовнішніх параметрах соціальної ситуації [16, ст.40].

6. Швидкість реадaptaції: час, яке суб'єкт витрачає на пошук нової адаптації стратегії в разі, якщо через суб'єктивні причини стара стратегія в звичній адаптивній ситуації його більше не задовольняє.

Суб'єктивні критерії:

1. Ефективність інформаційної взаємодії на базі створення власного адаптивно-інформаційного простору.

2. Емоційна задоволеність результатом діяльності.

3. Емоційна задоволеність результатами використання захисно-адаптивних психологічних стратегій.

4. Емоційна задоволеність результатами пристосувальної стратегії в контексті інтерпретованої, значущою адаптивної ситуації.

5. Чи задовольняє (чи ні) соціальний статус адаптується суб'єкта в конкретному соціумі.

Як прийнято критерії соціальної адаптації людини до нових умов є адаптація. Які ж основні критерії та ознаки адаптованості? Серед них також можна виділити суб'єктивні і об'єктивні критерії. До об'єктивних критеріїв належать:

1. Рівень досягнень у праці, військовій справі (успіхи в навчанні і вихованні, дотримання вимог, громадська активність і ін.);

2. Ступінь реалізації внутрішньо-особистісних потенціалу

(співвіднесення здібностей військовослужбовця і конкретних результатів його діяльності); 3. Ступінь інтеграції особистості в колектив (масштаб неузгодженості особистих і колективних цінностей, статус в групі, наявність авторитету, прийняття внутрішньо-групової ролі).

Найбільш характерними суб'єктивними критеріями є:

1. Емоційне самопочуття, яке включає тональність індивідуального настрою, вираженість емоційної напруги, наявність невротичних реакцій;
2. Ступінь задоволеності як становищем в колективі, так і умовами служби;
3. Ступінь задоволеності результатами своєї праці.

Отже, відповідно до даних критеріями надається можливість всебічно оцінити адаптованість і визначити її рівень. Можна виділити чотири рівня адаптованості:

1. Оптимальний;
2. Високий надлишковий (високі результати завдяки надмірному психічному і моральному напруженню);
3. Низький (низька вимогливість до себе);
4. Без адаптиву (найбільш виражене зниження показників емоційного самопочуття, невротичні реакції, як правило, низькі результати в службовій діяльності, конфлікти в родині).

Дані критерії надалі можна використовувати для діагностики процесу адаптації та визначення моделей соціальної адаптації, в тому числі і у військовому колективі. Отже, теорія адаптації, розвиваючись і трансформуючись в навчаннях фізіологів, філософів, соціологів, психологів, педагогів та інших областях наук, являє собою теоретико-методологічну основу вивчення процесів адаптації в різних умовах її протікання. Ми вважаємо, що вона може бути покладена в основу дослідження процесів професійної адаптації. Таким чином, адаптація може здійснюватися за принципом примусової, зустрічної, ресурсної або фонові адаптації. Критеріями успішної адаптації можуть виступати швидкість і задоволеність дій, спрямованих на продуктивне виконання своєї провідної професійної діяльності.

1.3. Професійна адаптація: педагогічна характеристика мобільності та соціалізації молоді

Одним з видів адаптації, який підпорядковується загальним закономірностям адаптаційних процесів, виступає професійна адаптація. Актуальність проблеми професійної адаптації обумовлена, перш за все, тим, що її об'єктом є людина. Для того щоб професійна допомога була якісною, що приносить задоволення, працівники повинні мати високий рівень професіоналізму.

Професіоналізм - особливе властивість людей систематично, ефективно, якісно і надійно виконувати складну діяльність в найрізноманітніших умовах. В цьому сенсі «засобом діяльності» стає сама особистість, властивості якої виступають як професійні властивості [51, ст.120].

Технології професійної адаптації покликані допомогти фахівцям на стадії входження в професію, виявити його відповідність обраної роботі. Отже, професійна адаптація - це цілісний, постійний, причинно-наслідковий процес розвитку і взаємодії системи суб'єктно-об'єктних відносин між працівником і навколишнім середовищем, структурно-спрямований на досягнення рівноваги і високого результату.

Професійна адаптація - це соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, в якому особистість і трудове середовище чинять активний вплив один на одного і є адаптивно-приспособленими системами. Професійна адаптація розглядається як цілісний процес освоєння нових ролей і функцій, пов'язаних з особливостями виконання службових завдань.

Успішність професійної адаптації визначає службову ефективність, перспективу подальшого особистісного розвитку і професійного становлення співробітника. Поступаючи на роботу (службу), людина активно включається в систему професійних і соціально-психологічних відносин конкретної організації, засвоює нові для нього соціальні ролі, цінності, норми, погоджує свою індивідуальну позицію з цілями і завданнями організації (трудового колективу, військового колективу), тим самим підпорядковуючи свою

поведінку службовим розпорядженням даного підприємства або установи [30, ст. 66]. В такому випадку можна сказати, що військово-професійна адаптація - це освоєння відносно стабільних умов військової середовища, пов'язане з пристосуванням і перетворенням освітньої, військово-службової та соціальної діяльності військовослужбовців для вирішення задач підготовки до інноваційної військово-професійної діяльності на основі професійної орієнтації, засвоєння вимог іншим центральним, наказів і настанов, що регламентують повсякденну поведінку військовослужбовців, оволодіння системою професійних знань, умінь і навичок, що забезпечують її успішне входження в військовий колектив. Однак під час вступу на роботу людина вже має певні цілі і ціннісні орієнтації поведінки, відповідно з якими формує свої вимоги до підприємства (службі в армії), а воно, виходячи зі своїх цілей і завдань, висуває свої вимоги до працівника (військовослужбовцю), його трудовій поведінці.

Реалізуючи свої вимоги, працівник (військовослужбовець) і підприємство (військова частина) взаємодіють, пристосовуються один до одного, в результаті чого здійснюється процес професійної адаптації. Таким чином, професійна адаптація – двосторонній процес між особистістю і нової для неї соціальним середовищем. Складність професійної адаптації залежить від широти і різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища, індивідуально-психологічних властивостей особистості.

По-перше, професійна адаптація розглядається як складова компонента загальної схеми адаптації, що включає, як відомо, психофізіологічний, соціально-психологічний, організаційний і власне професійний аспекти.

По-друге, термін «професійна адаптація» використовується стосовно призначеного на посаду працівнику, як залученому за зовнішніми джерелами найму, так і в порядку внутрішньої ротації.

Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професією, її тонкощів, специфіки, необхідних навичок, прийомів, способів прийняття рішень для початку у стандартних ситуаціях. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру новачка для нього визначають найбільш

прийнятну форму підготовки, наприклад, направляють на курси або прикріплюють наставника.

Основна проблема, яка розв'язується в процесі пристосування до нової ситуації, - це зближення цілей і ціннісних орієнтацій різних верств населення, засвоєння нових норм поведінки з урахуванням сформованих традицій, культури, знаходження свого місця і ролі в змінюється соціальної та ринкового середовищі.

Слід розрізнити поняття «соціальна адаптація» і «трудова адаптація (професійна адаптація)». Остання включає лише відповідні відносини з приводу виробництва благ, вона невіддільна від конкретного характеру праці в сфері виробництва. Соціальна адаптація розглядає будь-які аспекти, в тому числі і позаекономічні, в зв'язку з пристосуванням, або адаптаційною діяльністю при змінюються зовнішніх умовах всього населення (на відміну від суб'єкта трудової (професійної) адаптації - трудових ресурсів) [42, ст.58].

Трудова (професійна) адаптація знаходиться в тісному зв'язку з адаптацією соціальної, пристосування ж всього населення є результуюча взаємодії цих процесів. Вирішальне значення для успішності процесу адаптації має внутрішній потенціал працівника, його «стартові» умови. У плановій економіці часто початковий потенціал молоді був краще через розвиненої системи професійно-технічної освіти. Про хід процесу трудової адаптації необхідно судити по комплексу якісних характеристик роботи: стабільне, стійке виконання завдань; дотримання нормативів якості, використання обладнання, витрачання ресурсів; задоволеність працею, баланс заохочень та стягнень. Адаптованість людини до конкретної трудової середовищі проявляється в його реальному поведінці, конкретних показниках трудової діяльності: - Ефективності праці;

- Засвоєнні соціальної інформації та її практичної реалізації;
- Зростанні всіх видів активності;
- Задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

Трудова адаптація може бути первинною - при первинному входження

працівника в виробничу середу і вторинної – при зміні робочого місця без зміни і зі зміною професії або при істотних змінах середовища. Вона має складну структуру і являє собою єдність професійної, соціально-психологічної, суспільно-організаційної, культурно-побутової та психофізичної адаптацій.

Професійна адаптація виражається в певному рівні оволодіння професійними навичками та вміннями, формування деяких професійно необхідних якостей особистості, розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Виявляється в ознайомленні з професійною роботою, набутті навичок професійної майстерності, вправності, достатніх для якісного виконання функціональних обов'язків і творчості у праці [59, ст.377].

Швидкість адаптації залежить від багатьох факторів. Нормальний термін адаптації для різних категорій працівників становить від 1 року до 3 років. Невміння увійти в трудову організацію (колектив), адаптуватися в ній викликає явище виробничої і соціальної дезорганізації.

Аналіз літератури показує, що існують чотири види професійної адаптації: - Заперечення. Співробітник висловлює активну незгоду з цінностями; його очікування знаходяться в непримиренній суперечності з реальністю. Зазвичай він звільняється в перші ж місяці.

- Конформізм. Повний прийняття цінностей і норм організації, готовність підкорятися правилам гри. Такі працівники складають в колективі основну масу. - Мімікрія. Дотримання другорядних норм при неприйнятті основних характерно для потенційної групи ризику, члени якої готові в будь-який момент відмовитись від фірми.

- Адаптивний індивідуалізм. Він характеризується згодою з основними нормами і цінностями організації при неприйнятті другорядних. Співробітник зберігає певну індивідуальність, але по-своєму непогано працює в колективі.

Крім того, професійна адаптація полягає в освоєнні професійних навичок, з'ясуванні специфіки роботи. Кожен новачок проходить стадію учнівства, форма якого залежить від характеру організації і попереднього досвіду роботи. На виробничих підприємствах практикується наставництво, коли досвідчений

працівник передає знання і навички молодому в процесі ділового спілкування на робочому місці.

Дуже поширений інструктаж - наочна демонстрація прийомів і навичок роботи. Часто помічники навчаються у старшого товариша манері спілкування з клієнтом; постійно консультуються з колегою. Звичайно, якщо новачок вже має досвід роботи за даною спеціальністю, то наставництво і інструктаж приймають форму обміну професійними знаннями з метою виробити навички, найбільш прийнятні для досягнення цілей організації.

У сучасних великих корпораціях використовують таку форму навчання на робочому місці, як ротація. Вона полягає в короткостроковій роботі нового співробітника на різних посадах в різних підрозділах. Це дозволяє відносно швидко вивчити роботу колективу в цілому і придбати багатосторонню кваліфікацію [68, ст.164].

Істотне значення в процесі професійної адаптації має становлення особистості фахівця, яке включає в себе:

- професійно-рольову соціалізацію особистості;
- професіоналізацію, як певну ступінь оволодіння особистістю професійною діяльністю, спеціальністю.

Дослідниками виділяються своєрідні «тимчасові пороги стабільності при трудовій адаптації»: протягом року, трирічний, п'ятирічний. Якщо перші два порога пов'язані з процесом вживання в нову виробничу ситуацію, то останній говорить про виникнення прагнення до зростання (і в той же час про безумовне завершення адаптаційного процесу) - професійного, соціального і т. д.

Трудова адаптація на підприємстві є свого роду індикатором успішності або провалу (за інших рівних умов) політики з пошуку, відбору, найму робочої сили. Виділяються наступні стадії в процесі трудової адаптації: загальне ознайомлення з ситуацією; пристосування, звикання, засвоєння нових стереотипів; асиміляція, або повне пристосування; ідентифікація, або ототожнення особистих цілей з цілями організації.

Розглядаючи професійну адаптацію як пристосування індивіда, його

звикання до вимог професії, слід виділити той момент, що не тільки в цьому полягає професійна адаптація. Крім того, вона передбачає вироблення у фахівця соціальних, виробничих і технічних норм поведінки, які необхідні для успішного виконання трудових обов'язків, а також звикання до існуючих умов праці на конкретному підприємстві.

Говорячи про професійну адаптацію, потрібно мати на увазі, що тут передбачається вироблення у фахівця ціннісних орієнтацій в межах даної професії, глибоке з'ясування цілей і мотивів в ній, зближення орієнтирів професійної групи і людини, вписування в рольову структуру професійного колективу [60, ст.37].

Професійна адаптація, крім того, передбачає і прийняття фахівцем всіх складових професійної діяльності, а саме, її предмета, завдань, умов, засобів і способів, результатів в межах конкретної професії. Професійна адаптація носить активний характер, тобто фахівець не тільки пристосовується до професії, а й пристосовує під себе професію.

Слід зазначити і те, що адаптація не зводиться лише до професійного розвитку фахівця, - це лише перший етап освоєння їм професії. Далі слідує період поглибленого освоєння фахівцем своєї професії, спеціальності, творчий підхід до набутому досвіду.

Слід виділити таку важливу складову професійної адаптації, як соціальну складову. Вона полягає в адаптації фахівця до умов праці, його організації, системі і структурі управління, керівним методам, всієї сукупності соціальних взаємозв'язків в організації або на підприємстві. Інша складова, соціально-психологічна, передбачає включеність людини в трудовий колектив, засвоєння нею основних норм поведінки, відносин в колективі [10, ст. 380].

В даному випадку можна говорити не тільки про професійну адаптації як такої, але уявити цей процес як соціально - професійну адаптацію. Соціально-професійної адаптації притаманні такі риси:

1. Досить високий рівень мотивації фахівця до оволодіння всім набором професійних компетенцій;

2. Сформовані стійкі позитивні відносини до традицій, завданням і перспективам організації, підприємства, продуктивна діяльність по здійсненню своїх професійних функцій;

3. Активна вбудованість у систему взаємовідносин в трудовому колективі; 4. Висока зацікавленість в результатах своєї праці, в підвищенні своєї кваліфікації і самовдосконаленні, прагнення до морального і духовного зростання;

5. Стан психологічного комфорту, гарне самопочуття.

Що стосується соціально-психологічної складової професійної адаптації, то слід зазначити, що, аналізуючи погляди ряду дослідників про її місце і роль в професійній адаптації, можна сказати, що тут немає єдиного думки. Якщо відзначати її підлеглу роль, а головну роль відводить психофізіологічної і професійної сторонам, то у І. К. Кряжева їй відводиться провідна роль [3, ст.21]. З нею погоджується дослідник соціально-психологічної адаптації фахівців в трудовому колективі В.А. Самойлова. З її точки зору, чим швидше початківець адаптується у виробничому колективі, тим швидше він пройде професійну адаптацію.

На нашу думку, в процесі адаптації у фахівця складається образ життя, властивий працівникам конкретної професії. Цей спосіб життя починає складатиметься не на початковому етапі професійної діяльності молодого фахівця, а ще з моменту його професійного навчання, коли він отримує спеціальні знання, формує вміння і навички, норми поведінки, на час професійної адаптації впливають, з одного боку, особливості конкретної спеціальності, професії, а з іншого, індивідуальні особливості індивіда, його інтереси і мотиви.

Розглядаючи професійну адаптацію як вид соціальної адаптації, Т. Н. Вершиніна в якості підсумкового результату успішної професійної адаптації називає ідентифікацію, під якою вона розуміє стійке оволодіння професією, прийняття інтересів організації як своїх власних інтересів, вростання фахівця в підприємство, в своє робоче місце [18, ст. 250].

У А. К. Марківа професійна адаптація є одним з етапів професіоналізації (процес становлення фахівця), на якому відбувається вибір фахівцем своєї спеціальності, професії, виходячи зі своїх нахилів та інтересів, йде процес освоєння норм і правил спеціальності, усвідомлено формується професіонал, накопичується професійний досвід. Тут же вона являє професіоналізацію як одну зі сторін соціалізації, а професіоналізм виступає як одна зі сторін розвитку особистості.

Представляючи адаптацію як одну з характеристик мотиваційної області професійної діяльності, можна виділити дві боки професіоналізму. Перша сторона представляється як стан мотиваційної області професійної діяльності фахівця, тобто які мотиви стимулюють індивіда, яке місце в житті індивіда займає професійна діяльність, який сенс він бачить в ній, яку кінцеву мету переслідує індивід, ступінь його задоволеності працею.

Другою стороною професіоналізму виступає операційна область професійної діяльності фахівця, що представляє собою використовувані технології, що застосовуються засоби. Е.В. Таранів представляє адаптацію як процес формування у особистості сталого позитивного ставлення до завдань, традиціям і перспективам організації, в ході якого особистість активно включається в нову для неї діяльність, систему міжособистісних відносин, суспільно-політичне та культурне життя організації, знаходить там умови для самореалізації і перетворює нове середовище в основу своєї життєдіяльності [69, ст. 12].

Умовно в процесі професійної адаптації можна виділити чотири етапи: Процес підготовки до праці в професійній школі, вибір спеціальності, професії, професійне навчання, початок професійної діяльності:

1. Як теоретико-методологічного підстави дослідження професійної адаптації під адаптацією ми будемо розуміти процес залучення людини до інноваційної ситуації шляхом знаходження адекватних способів впливу на обставини, що змінюються і самого себе;

2. Теоретико-методологічним підставою розробки ефективних методів

професійної адаптації (як в широкому, так і у вузькому сенсі слова) виступають ідеї, представлені в соціально-педагогічних концепціях адаптації. В самому загальному вигляді під адаптацією розуміється процес і результат прилучення людини до інноваційної ситуації шляхом знаходження адекватних способів впливу на обставини, що змінюються і на самого себе;

3. В цілому під професійною адаптацією ми будемо розуміти систему варіативних заходів і заходів, які сприяють професійному становленню фахівця і формують у нього відповідні професійні якості, а також допомагають в освоєнні фахівцями елементів організаційної культури та прийнятті нового соціального статусу. Професійна адаптація включає самоідентифікацію з новою роллю, статусної характеристикою і прийняття культури і цінностей професійного середовища.

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ У ВІЙСЬКОВОГО ФАХІВЦЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1. Фактори, що зумовлюють військово-професійну адаптацію та мобільність молоді у військовому середовищі

Професійна адаптація військового фахівця обумовлена особливими обставинами зовнішнього і внутрішнього характеру. Зовнішні обставини і фактори, що впливають на процес професійної адаптації фахівця, включають в себе:

- Особливості цілей, організації, змісту, технологій, засобів військової професійної діяльності;
- Своєрідність соціальних та інших умов, в яких здійснюється військова професійна діяльність.

Внутрішні обставини і чинники професійної адаптації фахівця - це рівень його адаптаційного потенціалу, ступінь розвиненості і адаптивності як якостей особистості і організму, адекватність мотивації військової професійної адаптації її вимогам.

У професійній адаптації військового фахівця базову, визначальну роль відіграють зовнішні обставини, предметні області і сфери професійної адаптації людини. Саме вони виступають своєрідним професійним полем, в яке потрапляє фахівець. Професійна адаптація військового фахівця здійснюється в основних предметних областях його професійної взаємодії з середовищем:

- В професійно-діяльній області - адаптація до професійної діяльності (до її цілям, змістом, технологіями, засобів здійснення, режиму і інтенсивності діяльності);
- В організаційно-нормативній області - адаптація до вимог виробничої та військової дисципліни, організаційним нормам і правилам та ін .;
- В соціально-професійній області - адаптація до професійно-рольових

соціальних функцій і соціальнопрофесійному статусу (військового фахівця);

- В соціально-психологічній області - адаптація до соціально-психологічної рольових функцій, неофіційними нормам, правилам, цінностям, відносинам в трудовому колективі, організації;

- В соціальній сфері в широкому сенсі - адаптація до тих соціальних обставин, в яких відбувається професійна діяльність фахівця (в соціально-політичній, етнічній, правовій, релігійній та іншій середовищі).

Кожна з цих предметних областей професійної військової адаптації фахівця передбачає наявність певного рівня його підготовленості, адаптаційного потенціалу. При адаптації особистості в тих чи інших предметних областях з'являються відповідно домінуючі тенденції. Адаптація до професійно-діяльнісних і організаційно-нормативних обставин здійснюється як процес оволодіння їхніми вимогами. Це пов'язано з тим, що дані предметні області професійної адаптації не підлягають корекції і тому адаптація до них відбувається як пристосування і оволодіння ними.

Успішність чи неуспішність адаптації молодого фахівця у військовій сфері носить відносно автономний характер. Однак ці процеси взаємопов'язані особливо в професійно- діяльнісній, соціально-психологічній та інших сферах. Соціально-психологічна адаптація військового фахівця істотно впливає на успішність професійно-діялісної адаптації та в цілому професійної адаптації фахівця [67, ст.168].

У професійній адаптації молодих фахівців у військовому підрозділі провідну роль відіграє успішність їх професійно-діялісної адаптації. Тому труднощі і протиріччя, що виникають у фахівця в цій сфері, виступають джерелом його активності при здійсненні процесу професійної адаптації .

Отже, в підготовці сучасного фахівця в військовому колективі акцент повинен бути зроблений на формування професійної та психологічної готовності до професійної діяльності. При цьому значення його підготовки в організаційно-нормативному, соціально-професійному та соціальному (в

широкому сенсі) не зменшується.

Професійна адаптація молодого військового фахівця - це перманентно йде процес, який має свою динаміку, змістовні та інші особливості. Успішність професійної адаптації залежить від ряду провідних чинників: 1. Наявність у молодого бійця необхідних внутрішніх передумов достатнього рівня адаптивності.

2. Особлива увага самого молодого солдата, офіцерів і військового колективу в цілому до процесу професійної адаптації.

3. Здійснення процесу адаптації з урахуванням особливостей знань молодим чоловіком закономірностей, як самого цього процесу, так і розвитку соціального середовища.

4. Спеціальне психологічне забезпечення цього процесу, засноване на прогнозі його особливостей і наданні необхідної психологічної допомоги.

Ці умови з позицій системного підходу взаємопов'язані і проявляються в основних предметних областях професійної адаптації молодого фахівця:

- В організаційно-нормативній сфері;
- В професійно-діяльній сфері;
- В сферах соціальних і психологічних рольових відносинах.

Успішність професійної адаптації молодого фахівця в військовому колективі в першу чергу залежить від його особистісних і інших психологічних особливостей. Однією з особливостей виступає відповідність уявлень молодого бійця про умови життя і діяльності при здійсненні професійної діяльності.

Адекватність образу майбутньої професійної діяльності сприяє більш успішної адаптації і, навпаки, невідповідність уявлень і очікувань людини про реальні умови його майбутньої життєдіяльності робить його психологічно невідповідним до зустрічі з несподіваними труднощами, до здійснення процесу психологічної адаптації. Однак повної адекватності очікувань, відповідних реальності, сформувані у військовослужбовців зазвичай не вдається [22, ст.111].

У переважної більшості молодих людей їхні уявлення і очікування не

збігаються з тим, з чим вони зустрічалися в реальному житті. У зв'язку з цим у своїй професійній адаптації вони стикаються з великими перешкодами. Тому однією з корінних проблем допризовної підготовки є формування у молодих людей правильних уявлень про військових професіях.

Як би людина не готувалась до майбутньої служби в армії, до певного моменту він ще допризовник, а в наступний момент він вже військовий фахівець (оператор, стрілок, дизеліст і ін.). У нього змінюється все: і способи буття, і прийоми діяльності, і характер спілкування. Неповна відповідність образу майбутньої діяльності дійсності призводить до додаткових емоційних навантажень. Необхідно не тільки сформувати у молодої людини адекватний образ спеціальності і професійної діяльності, але і підготувати їх відповідно до цього належним чином (прищепити смак і любов до своєї професії, розвинути прагнення вдосконалюватися спеціальності, нарощувати свій професіоналізм).

Рівень і характер самооцінки як складне системне психічне утворення особистості є важливим індивідуально- особистісним параметром, який впливає на процес професійної адаптації. Самооцінка особистості за рівнем розвитку може бути високим, середнім і низьким, що характеризує рівень розвитку особистості. За характером самооцінка може виявитися завищеною. Це залежить від здатності особистості до рефлексії. Рівень самооцінки особистості впливає переважно на спрямованість її активності, а характер самооцінки - на стабільність і динаміку поведінки і дій особистості, стиль її взаємодії з навколишнім середовищем, на ступінь впевненості особистості в собі[52,ст. 233]. У професійної адаптації військовослужбовців найбільше значення має адекватна самооцінка особистості. Зазвичай дослідники при вивченні професійної (або соціально-професійної, підкреслюючи при цьому роль соціальної взаємодії) адаптації виділяють два типи адаптаційного процесу, що характеризуються відповідно:

1. Переважанням пасивного, конформного прийняття ціннісних орієнтацій;
2. Переважанням активного впливу людини на професійно-соціальне

середовище.

При адаптивній поведінці (І модель) в самосвідомості призовника домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді приписів військового статусу, вимог командира, правил, норм військових відносин, підпорядкування. У діяльності такої військовослужбовець, як правило, керується постулатом економії власних енергетичних витрат (фізичних, емоційних, інтелектуальних та ін.). При цьому він користується в основному напрацьованими раніше алгоритмами вирішення професійних завдань, проблем, ситуацій, перетворених в штампи, шаблони, стереотипи. При поведінці професійного саморозвитку (ІІ модель) навіть початківець військовослужбовець характеризується здатністю вийти за межі безперервного потоку повсякденності, побачити свій працю в цілому і перетворити його в предмет практичного перетворення.

Цей прорив дає йому можливість стати господарем становища, конструюють своє сьогодення і майбутнє, що дозволяє внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі і протиріччя різних сторін професійної діяльності, самостійно і конструктивно вирішувати їх відповідно до своїх ціннісними орієнтаціями, розглядати труднощі як стимул подальшого розвитку, як подолання власних меж, можливість «підняти стелі». Така ситуація, наприклад, характерна для військовослужбовців, що мають схожу цивільну професію: водій, програміст, професійний спортсмен і т. д [35, ст.139].

Таким чином, друга модель адаптації, орієнтована на активне використання і розвиток наявного у людини індивідуального ресурсу. Вона може бути застосована і в збройних силах.

Разом з тим А.А. Реан з співавторами вважає, що типи адаптаційного процесу насправді розрізняються не за критерієм «активний - пасивний», бо будь-яка адаптація є прояв активності психіки. І перший з названих типів (І модель) адаптації теж характеризує активну адаптацію. Але тут мова йде про активний пристосуванні людини, про активну його самозраду, самокорекцію відповідно до вимог професійної середовища.

Таким чином, якщо мова йде про процес професійної адаптації, то пасивного прийняття ціннісних орієнтацій первинного трудового колективу (моно - або полі- професійної групи), що становить персонал організації, без активної самозміни людини бути не може. Дослідники критерієм різного типу адаптаційного процесу пропонують вважати вектор активності, його спрямованість:

1. Спрямованість вектору активності «назовні» відповідає другий моделі адаптації (моделі професійного розвитку). Процес адаптації характеризується активним впливом людини на професійне середовище, її освоєння і пристосування до себе.

2. Спрямованість вектору активності «всередину» відповідає першій моделі адаптації (моделі адаптивної поведінки);

Таким чином, процес професійної адаптації пов'язаний з активним зміною людиною себе, корекцією власних установок і звичних поведінкових стереотипів. Це тип активного самозміни і активного самопристосування до середовища.

Як зазначає А. А. Реан, ще невідомо, що з енергетичної та емоційної точки зору дається легше: зміна середовища або зміна себе. Бо конформне, пасивне прийняття вимог, норм, установок і цінностей професійної (та й соціальної) середовища без включення активного процесу самозміни, самокорекції і саморозвитку - це завжди не адаптація, а дезадаптація. Це практично завжди (тільки з різним ступенем вираженості) переживання людиною психологічного дискомфорту, незадоволеності, відчуття власної малості і, можливо, неповноцінності [28, ст.65].

Відносно військової професійної адаптації, особливо в умовах призову на військову службу, досить важко говорити про спрямованість вектору «назовні». Швидше за все, мова повинна йти про внутрішні ресурси особистості молодого військовослужбовця. Проте, визнаємо, що професійна адаптація – це завжди активний процес: будь то активну зміну умов професійного середовища або активну зміну себе. Причому це активне зміна себе, залишаючись процесом

професійної адаптації (приспосовування), може об'єктивно протікати як процес розвитку людини-професіонала, розвитку його професіоналізму.

Це наочно можна уявити на прикладі входження молодого фахівця в нову для нього професійне середовище зі сформованими професійними традиціями і стилем спільної діяльності.

На етапі входження людини в новий для нього військовий колектив, організацію з усталеними правилами, традиціями повинна переважати стратегія фонового адаптивного поведінки. Ця стратегія дозволяє людині конструктивно увійти в технологічний процес, який характеризується своїми нормативами, освоїти необхідні алгоритми праці, які визначаються внутрішніми правилами і порядками, вписатися в сформовані інформаційні потоки, в систему ділових і міжособистісних відносин членів колективу. При адаптивному поведінці людина проходить процес професійної соціалізації, пов'язаний з «присвоєнням» накопиченого соціального і особистісного досвіду в колективі.

У разі неприйнятності для людини з яких-небудь причин двох розглянутих варіантів, адаптаційний процес протікає по типу активного пошуку в соціальному і професійному просторі нової професійного середовища, для якої адаптивний потенціал даної людини є достатнім. Ми вважаємо, що остання обставина є принципово важливою, бо кожна людина має свій індивідуальний ресурс розвитку, який може забезпечувати адаптацію та розвиток його професіоналізму в одних умовах, але не може забезпечити його адаптацію в інших умовах [17, ст.108].

Цей вектор може бути врахований і при професійної адаптації військовослужбовців, коли вони ставляться в позицію вибору військової професії в навчальному підрозділі.

Професійний розвиток людини не обмежується (і принципово не може бути обмежений) розвитком всередині однієї, в тому числі і військової спочатку обраної професії. По ряду причин людина може відчувати обмеження в своєму професійному розвитку в рамках даної професії. Звідси випливає, що свідомий відхід з професії доцільно розглядати як результат усвідомлення кризової

ситуації, неможливість самореалізації в професії, необхідність зміни особистісної і професійної перспективи.

При цьому неможливість самореалізації зачіпає глибинні відносини особистості. Отже, необхідно передбачити можливість перекваліфікації через півроку служби молодого бійця всередині близьких армійських спеціальностей.

Таким чином, свідомий відхід з професії розглядається як форма подолання професійної кризи. В процесі професійної адаптації, що протікає по третьому типу, людина виходить на усвідомлений вибір нової для нього професійної діяльності. І тоді можна говорити про його подальшому професійному розвитку вже в якості підготовки його до служби за контрактом.

В. М. Кліщевська пропонує визначати професійне розвиток як будь-який закономірна зміна, в результаті якого виникає новий якісний стан утримання і структури діяльності. Таке визначення дає можливість підійти до вивчення закономірностей розвитку військового професіонала для визначення місця і ролі військової професії як феномена подальшого професійного розвитку. При цьому показниками становлення професіонала можуть виступати зміни компонентів в психологічній структурі діяльності [23, ст.12].

Адаптація пов'язана зі зміною образів. Узагальнений образ формується протягом усього життя людини; відповідно протягом усього професійного життя відбувається трудова та професійна адаптація. Необхідною умовою досягнення і збереження професійної успішності в системі «людина – професійна середовище» є здатність людини гнучко змінювати свою систему професійних образів відповідно до зміни ситуації.

Іншими словами, реалізація професійних здібностей (актуальних, включених в структуру виконуваної діяльності і потенційних), які поки не включені в неї, можлива лише в тому випадку, якщо носій цих здібностей адаптується, тобто «вписується» у військову і соціальну реальність. Саме така адаптація забезпечує надійність професійної діяльності фахівця, його професійну стійкість.

Отже, професіоналізм як інтегральна якість людини передбачає його

здатність виконувати складну діяльність систематично і на високому професійному рівні в найрізноманітніших умовах. Це означає, що якщо людина є військовим професіоналом, то його діяльність повинна бути (за визначенням) завжди ефективною, надійною і якісною.

Таким чином, під професійною адаптацією зазвичай розуміється система заходів і заходів, які сприяють професійному становленню військовослужбовця і формують у нього відповідні професійні якості, а також допомагають в освоєнні військовослужбовцям елементів організаційної культури і прийнятті нового соціального статусу. Професійна адаптація включає самоідентифікацію з новою роллю, статусної характеристикою і прийняття культури і цінностей професійної середовища.

Особливістю професійної адаптації військовослужбовців є отримання спеціальності, екстремального і неординарного характеру, не завжди пов'язаного з добровільним вибором і попередніми знаннями.

2.2. Соціальна адаптація військовослужбовців за призовом: загальне і особливе поняття

З метою уточнення особливостей професійної адаптації військовослужбовців звернемося до досліджень, пов'язаних з вивченням даного явища в сфері професійного воєнно - педагогічної освіти. За останній час ряд авторів у своїх роботах «перераховують проблеми адаптації військовослужбовців після служби в армії, при входження в цивільне життя» [58, ст. 333].

Ця проблема стояла «В середині 90-х років, коли за п'ять з невеликим років армія скоротилася більш ніж на 500 тисяч осіб, навіть досвід НАТО пропонувався і застосовувався з розвитку даного питання».

Ще одна з проблем, яка гостро постала в кінці 1990-х років і початку нового століття, - це адаптація (реабілітація) військовослужбовців. У науковій літературі ця проблема знайшла відображення у авторів Лазейної Е.О.,

Зелекової Ш. Е. та ін. Одні з авторів пропонують «звернути увагу на порядок проведення адаптації, інші на реабілітацію з залученням медичних установ» [44, с. 56]. Проаналізуємо літературу, виявивши особливості адаптації військовослужбовців, визначивши умови для менш болючою адаптації молодих людей у військовому колективі. Для розуміння процесів адаптації важливо відзначити характерні риси армійського середовища, в якій опиняється людина, а також особливості його соціально-психологічного статусу: зобов'язуючись пройти службу в армії, індивід змушений змусити себе відірватися від звичного життя, тимчасово відкласти реалізацію життєвих планів або змінити її тактику.

В армії висока ступінь ритуалізації відносин, значну роль має символіка в регуляції поведінки. Значення символіки і ритуалів неоднозначно. Мабуть, армія- це одна з небагатьох сфер, де в сучасному суспільстві можна спостерігати символ і ритуал, зафіксувавши їх зв'язок з соціальним контекстом; в армії існують дві традиції - офіційна (статутна) і альтернативна (нестатутні).

В армії високий темп соціально-психологічних змін, обумовлений швидкістю зміни «поколінь» військовослужбовців (шість місяців - різниця між закликами і один рік термін служби). Армія є закритою організацією, і її взаємодії з соціальним оточенням затруднені.

Про життя в армії суспільство мало проінформоване, а інформацію можна розділити на офіційну і альтернативну (як правило, це розповіді колишніх військовослужбовців строкової служби (з призову), «дембельські альбоми», армійський фольклор), а також ЗМІ, де дається не завжди позитивна інформація і т. д.) [41, ст. 154].

Поняття «адаптація» можна вживати, з одного боку, для позначення властивостей людини, яке характеризує його стійкість до умов середовища, висловлюючи рівень адаптованості - пристосованості до неї. З іншого боку, адаптація виступає як процес пристосування людини до мінливих умов. Тут важливо бачити також взаємний характер адаптації людини і тієї середовища, з якою він вступає в регулятивні адаптаційні зв'язку у військовій службі і життя.

Адаптація військовослужбовця як суб'єкта військової праці має на увазі

його пристосування до умов цієї праці, оволодіння військовою професією, або, згідно з В. А Адольфу, професійне становлення фахівця. При цьому, на його думку, показники професійного становлення фахівця повинні бути використані і для оцінки результату, і для оцінки всього процесу становлення фахівця на всіх його етапах. У ратній праці військовослужбовець як його суб'єкт виступає в своєму функціональному аспекті, яка відповідає системі умов і вимог військової служби.

Адаптуючись до цих умов, військовослужбовець опановує відповідним рівнем військово-професійної компетентності. Оцінка рівня професійного становлення фахівця при цьому повинна здійснюватися за функціями, характерним для даної професійної діяльності. В процесі адаптації перенастроюється вся система орієнтації воїна, відбувається мобілізація психофізіологічного ресурсу, виробляється нова «стратегія» поведінки до робочого стану в умовах військової діяльності для вирішення завдань військової служби. Адаптація та професіоналізація в цьому сенсі - паралельні процеси. Чим вище рівень професіоналізму, тим вище ступінь адаптованості військовослужбовця до ратної праці і навпаки.

Адаптація воїна як індивідуальності висловлює його здатність до продуктивної пристосуванню і розкриттю творчого потенціалу в армійських умовах. Вона виражається в прояві воїна як самоопанованого, відкритого до всяких можливостей, що знаходиться в русі, в постійній самоосвіті, в актах виходу за свої межі, в особистісній будові, в самовихованні, продуктивної самореалізації самотутнім стилем у військовому праці і повсякденному житті.

Індивідуальність військовослужбовця як його глибинне зміна в процесі адаптації зазнає гармонізацію всіх індивідуальних, особистісних і суб'єктно-діяльнісних характеристик, які забезпечують йому в армійських умовах цілісну самотутність. Досягнення високого рівня адаптованості воїна як індивідуальність характеризується його особливим стилем військової служби, універсальністю, високою організованістю, повнотою і продуктивністю задіяння творчого потенціалу. Для досягнення такого рівня відповідності

потрібно ефективну взаємодію зовнішніх і внутрішніх систем.

Адаптація військовослужбовця до життєдіяльності військового колективу передбачає освоєння казарменого побуту і нових умов розумової та фізичної праці; оволодіння військово-навчальної діяльністю, армійськими нормами поведінки, регламентованими статутом; прийняття норм, цінностей, ідеалів і традицій військового колективу [47, ст.31].

Додатковими факторами, які ускладнюють і ускладнюють процеси професійної адаптації військовослужбовців, виступають і скорочення терміну служби, і скорочення офіцерів - вихователів в структурі української армії Збройних Сил (ЗС).

В даний час, в умовах військової служби значно посилюються психогенні чинники негативної спрямованості, істотно зріс потенціал виникнення нервово-психологічних розладів і відхилень у поведінці в процесі адаптації військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом.

Саме тому в військовому побуті з'явилося поняття «група ризику», куди потрапляють військовослужбовці, заздалегідь схильні до цього: алкоголіки, наркомани, токсикомани і т. п. Практика показує, що в цей розряд людей, які відчують труднощі в адаптації, можуть потрапити абсолютно здорові люди, які виявляються в депресивному або тривожному стані (крайні прояви яких є провісниками нервово-психічного зриву або психічного розладу) під впливом несприятливих факторів, граничних або заборонених фізичних або психологічних навантажень, особливо в період адаптації через несприятливий морально-психологічного клімату в підрозділі [6, ст.79].

Нервово-психологічна нестійкість накладає особливий відбиток на процес адаптації молодих солдатів, вона нерівнозначна психічного захворювання, а є тимчасовим, оборотним явищем. У сприятливих умовах процесу адаптації такі стани нервово-психологічної нестійкості безслідно проходять, при відповідному уваги та допомоги з боку командирів, психологів, офіцерів медичної служби і структур з виховної роботи, природно при наявності у них знань про сутність, особливості протікання процесу професійної адаптації

молодих солдатів. Вісімнадцяти-дев'ятнадцятирічний вік сам по собі є важким. Це вік першого кохання, перших розчарувань і перших конфліктів. Молоді люди не мають досвіду життя. Вони вкрай чутливі до несправедливості, образ, брутальності, в тому числі і до власних невдач в процесі бойової служби і навчання. Їх реакції завжди яскраві, почуття глибокі, і часто не відповідають викликається їм приводу.

Це підкреслює необхідність індивідуального підходу до військовослужбовців, знання особливості характеру для оцінки їх вчинків, на перший погляд здаються дивними, особливостями і сутністю процесу адаптації військовослужбовців, що проходять службу за призовом.

У період адаптації до військової служби посилюється вивчення військовослужбовців, особливо тих, хто вимагає спостереження, проводяться психопрофілактичні і корекційні заходи, видаються рекомендації про проведення індивідуальних виховних заходів. Серед факторів, що ускладнюють адаптацію, розрізняють:

а) Об'єктивні (зовнішні):

- Труднощі військової служби;
- Розлука з будинком, з родиною, звичним оточенням;
- Невдачі по службі, конфлікти, особливо із старшими;
- Грубе, зневажливе ставлення;
- Надмірна суворість, завищені вимоги, несправедливість;
- Вказівки на підвищених тонах, підкреслення переваги.

б) Суб'єктивні (властиві самому військовослужбовцю):

- Недостатня освіта;
- Національні особливості, неповажне ставлення до інших народів;
- Наявність своєї сім'ї і дітей;
- Наявність старих або хворих батьків;
- Призов на військову службу в більш пізньому віці;
- Виховання в несприятливих сім'ях, без батьків, в дитячих будинках;
- Моральна розбещеність;

- Фізична слабкість;
- Недостатнє здоров'я;
- Нервово-психологічна нестійкість і ін.

Також на процес професійної адаптації надають вплив і умови його протікання. Сюди відносяться і характер діяльності підрозділу (приналежність до певного роду військ, наприклад, повітряно-десантні війська будуть характеризуватися підвищеним фізичним навантаженням, стрибками з парашутом, військово-повітряні сили вимагають більш високого рівня, інтелекту і т. д.), і побутові умови, і характер взаємин у військовому колективі, в якому знаходиться воїн, і відносини командного складу [7, ст.40].

У зв'язку з цим можна виділити наступні види професійної адаптації військовослужбовців до життєдіяльності військового колективу: фізіологічна, соціально-побутова, навчальна, професійно-службова, психологічна і соціальна. Як доводять дослідження, військовослужбовці професійно адаптуються, перш за все, фізіологічно (великі фізичні навантаження, перепади температур, незвична їжа і т. д.).

Не менш значима психологічна професійна адаптація, коли людина не справляється із завданням в обмежений проміжок часу, не встигає прийняти рішення при високому ступені відповідальності за його наслідки, і емоційна професійна адаптація, коли виникають в умовах загрози та небезпеки образи і т. д., що призводить до змін у протіканні психічних процесів, емоційними зрушеннями, трансформації мотивів, порушення рухових і мовних рис поведінки. «Стреси можуть надавати як мобілізуючий, позитивний вплив, так і негативний, аж до дезорганізації діяльності» [50, ст. 100].

Детальніше зупинимося на особливостях соціальної адаптації, як своєрідного виду професійної адаптації воїна (солдата). Це процес і результат її пристосування до умов професійної солдатської середовища. Професійна соціальна адаптація в даному випадку виступає як особливий вид професійної соціальної поведінки і діяльності людини і включає:

- Засвоєння військовослужбовцям норм, цінностей і умов нової службової

середовища;

- Його безпосереднє включення в сформовані у військовому колективі професійні взаємини (формальні і неформальні, індивідуальні та групові);

- Оволодіння і використання прийнятих в колективі способів і прийомів поведінки і дій;

- Освоєння посадових обов'язків.

Пристосовуючись до умов військової служби, чоловік затверджується як член військового колективу, набуває в ньому певний статус і роль. Важливим результатом професійної соціальної адаптації в армійських умовах є встановлення рівноваги між особистістю військовослужбовця (його цілями, ціннісними орієнтирами і можливостями їх досягнення у військовій середовищі) і службової діяльності. Тим самим забезпечується цілісність і збалансованість в даній соціальній системі, успішна включеність людини в усі зв'язки і відносини військової служби.

Соціально-побутова професійна адаптація будується на тому, що знаходження в армійському підрозділі передбачає чітке дотримання розпорядку дня, відоме обмеження ступеня особистої волі.

Надходження молодого людини в армію призводить до значних змін його соціального статусу, міжособистісних контактів, життєвих стереотипів, сформованої системи взаємин з оточенням і неминуче вимагає перегляду установок, відносин, уявлень про професійні ролях таким чином, щоб вони були адекватні знову сформованим умовам життєдіяльності.

Після потрапляння в армію до вчорашнього школяра (студента) пред'являються нові, можна сказати, підвищені вимоги. Умови навчання в армії суттєво відрізняються від колишнього способу життя молодого людини, необхідно пройти шлях навчальної адаптації.

За порівняно короткий термін молодий воїн повинен адаптуватися до армійського укладу життя: жорсткій дисципліні, суворим розпорядком дня, спілкуванню в гомогенній середовищі, необхідність беззаперечного підпорядкування командирам, дефіциту вільного часу [15, ст.462].

Військовослужбовці проживають у військових казармах. Як правило, військовослужбовці розселяються по так званім «Кубрикам». Військовослужбовцю покладається ліжко, стілець і тумбочка, розрахована на користування двох солдатів. Інші предмети побуту (стіл, шафа) використовуються всіма військовослужбовцями. Також всім військовослужбовцям видається однакове постільна білизна, і встановлюються певні вимоги по заправці ліжку.

Протягом усього дня заборонено сидати на ліжко, військовослужбовець має право сидіти тільки на стільці. Після команди "Відбій", солдати повинні скласти свою форму на стільці в установленому порядку. Зберігати одяг, не передбачену вимогами, в казармі суворо забороняється.

Для проведення дозвілля в казармі передбачені спеціальні кімнати відпочинку. Для догляду за формою військовослужбовців використовуються побутові кімнати. Якщо воїн порушує дані вимоги, він піддається дисциплінарному стягненню. Військовослужбовці зобов'язані дотримуватися чистоти і порядок в казармі (гуртожитку), з цією метою на кожен день призначаються чергові по підрозділу [33, ст. 161].

Таким чином, соціально-побутова адаптація полягає в пристосуванні молодого солдата до нових, в тому числі і професійним, побутовим умовам (казармений спосіб життя; строго встановлений час ранкового, вечірнього туалету і прийому їжі і т. д.), у виробленні навичок самообслуговування, звички дотримання нового розпорядку дня, вимог військової дисципліни, в різнобічній включеності в життя військового колективу.

У процесі навчальної професійної адаптації в умовах армійського підрозділу у молодого воїна повинні сформуватися якості, не завжди властиві учням цивільного загальноосвітнього закладу: особиста дисциплінованість і ретельність, відповідальність, готовність точно і своєчасно виконати наказ командира.

Не всім школярам (студентам), що надійшли в армійські підрозділи, вдається безболісно і швидко адаптуватися до нових умов і вимог. У молодих

солдат відбувається переорієнтація пізнавальних цінностей, поглядів, змінюється поведінка. Ефективність процесу професійної адаптації значною мірою визначає успішність освоєння молодими воїнами професійних знань.

В армійських підрозділах молоді воїни проходять також процес адаптації до навчального процесу - навчальну професійну адаптацію. Навчальна діяльність - це цілеспрямована і внутрішньо мотивована система дій особистості в навчальному процесі по освоєння військової професії.

Отже, навчальна професійна адаптація - активне і творче пристосування до нових умовами навчання, в процесі якого відбувається перебудова пізнавальної, мотиваційної та емоційно-вольової сфер молоді людини. У молодих воїнів формуються вміння раціональної організації розумової праці, система роботи з професійної самоосвіти і самовиховання. Навчальна адаптація – динамічний процес, ефективність протікання якого залежить від сукупності зовнішніх і внутрішніх умов, в яких реалізується, їх взаємозв'язку і взаємовпливі [12, ст.390]. Адаптація до навчання визначається якістю засвоєння навчального матеріалу, а також кількістю часу, що витрачається на підготовку до занять. Процес навчальної адаптації пов'язаний з організованістю мислення, тренуваністю пам'яті і уваги, старанністю і працьовитістю. Отже, в нього включається не тільки інтелект, а й вся особистість військовослужбовця.

Невідповідність розумових здібностей військовослужбовця, що надходить, викликається цим перенапруження, створює для нього найбільші труднощі, що ускладнює адаптацію, гальмує загальний психічний розвиток, негативно позначається на стані психічного і соматичного здоров'я.

Тому процес навчальної адаптації молодого солдата вимагає від нього співвіднесення своїх особливостей з характером, нормами і вимогами здійснюваної в армійському підрозділі навчальної діяльності.

Навчальна адаптація молодих солдатів, перш за все, пов'язана до вимог ускладненою навчальної програми по підготовки військового фахівця. Всі пересування по території частини і за його межами солдати здійснюють ладом, часто супроводжувані стройової піснею, переданої від роти до роти. Вивчення

військового статуту дозволяє солдатам познайомитися з особливостями військової служби, а прийнята в армії статутна форма звернення до старшого за званням, покликана виховати в молодих людях військову виправку і закласти основи військової дисципліни [2, ст.62].

Слід зазначити, що питання військової дисципліни висуваються на перший план професійної адаптації. «Військова дисципліна - специфічний вид суспільних відносин, за допомогою яких в військовому підрозділі здійснюється регуляція відносин. Вона характеризується високим ступенем категоричності, розпорядчої суворе і точне дотримання усіма членами колективу порядку і правил, встановлених законами та військовими статутами».

Від того наскільки усвідомлено молодий солдат засвоїть основи військової дисципліни, багато в чому залежить успішність його професійно-службової адаптації.

В ряду проблем професійно-службової адаптації молодих солдатів крім необхідності засвоєння їм певної суми військово-спеціальних знань і засвоєння основ військової дисципліни виділяється і формування стійкої мотивації до професійної військової підготовки та в цілому військової служби.

2.3. Рекомендації щодо процесу військової адаптації української молоді

Неформальні особистісні відносини розвиваються як система міжособистісних переваг, симпатій і антипатій, поваги і неприязні. У неформальні відносини солдати вступають при вирішенні особистих проблем, не регламентованих вимог статутів. Їх характер залежить від рівня особистої культури учасників відносин, що оточує їх обстановки, норм відносин, прийнятих у військовому колективі.

Особливу увагу слід звернути на професійні адаптаційні процеси, пов'язані з виходом з екстремальних умов, в яких воїн може перебувати тривалий час. Цей етап характеризується поведінковими реакціями, в яких знаходиться вираз ейфорії, почуття подолання багатьох соціальних обмежень,

нібито майже «повної» свободи, і «необмежених» можливостей в задоволенні потреб. Часто це почуття може бути оманливим і приводити до небажаних наслідків, коли тільки заперечуються багато усталені норми і переконання. Так чи інакше, настає реадаптація до звичних умов армійського життя, хоча це поняття дуже відносне. У загальному випадку є з огляду на повернення до минулих способів діяльності або проживання. Знання командиром змісту і характеристик етапів адаптації необхідно для з'ясування всієї картини цього процесу і його закономірності [25, ст.72].

З усього сказаного можна зробити однозначний висновок про те, що процес адаптації молоді людини до військової служби до змінених умов життя і діяльності - складне і багатогранне явище, покликане забезпечити формування комплексу психічних, поведінкових і соціальних реакцій, що визначають ефективну взаємодію з армійською середовищем існування. При цьому розвиток процесу професійної адаптації неоднозначно по свого кінцевого результату і значенням з точки зору успішності його завершення. Успішність переадаптації воїна до незвичних, змінених умов життєдіяльності в чому детерміновано їх адаптаційними здібностями. У зв'язку з цим особливої важливості набуває наукова задача визначення етапів успішної професійної адаптації. Розглянемо етапи професійної адаптації стосовно до армійського життя. Перший етап - від прибуття в частину до присяги. Перші враження. Перше почуття людини, що потрапила в казарму, - здивування, пов'язане з різкою зміною способу «Я». Змінюється все: зовнішність (нова стрижка, одяг); ім'я замінюється званням і найменуванням підрозділу; змінюються побут і розпорядок дня і т. д.

Найсильніші переживання - від свідомості, що індивід не може розпоряджатися собою в повній мірі, раптом перестає бути особистістю, яка приймає рішення. Його ніхто тут не знає, а головне - у нього немає можливості відновити свою індивідуальність, навіть на рівні здійснення елементарних вчинків (час регламентовано від прийому їжі до перегляду телепередач). Все підпорядкованих заведеному розпорядку, і йому необхідно слідувати, щоб

уникнути санкції за непокору - головний «гріх» військовослужбовця [61, ст.122]. Мета такої соціально-психологічної організації - підпорядкувати людину, привчити його до виконання будь-яких наказів: солдат не повинен замислюватися, а миттєво підкорятися вимогам командирів. Звичайно, така ситуація своєї радикальної новизною викликає стрес. Виходом з нього є те, що багато солдатів намагаються знайти сенс не в самих діях, а в їх точному, бездоганному виконанні. Як наслідок, знижується критичність по відношенню до оточуючих і до себе, а також загальний інтелектуальний рівень.

Нереалізовані потреби. Особливо в перші місяці служби важко задовольнити навіть найелементарніші фізіологічні потреби, не кажучи вже про інших рівнях потреб (постійне відчуття голоду, недосипання, незадоволена сексуальність, відсутність безпеки і соціальних зв'язків (любові, ідентифікації і т.д). Потреба самоповаги також не реалізована: немає успіху, визнання, схвалення, або ці потреби в зв'язку з їх специфічним розумінням даного середовища не сприймаються індивідом як адекватні.

Задоволення потреб часто переноситься в сферу фантазії: спогадів про минуле і уявлень про майбутнє. причому, уявлення про майбутнє мисляться в різній часовій перспективі: від настання нового періоду служби до післяармійського життя. Жорсткий офіційний розпорядок підвищує потенціал протесту особистості, який певною мірою реалізується в альтернативних ритуалах, які є сурогатною формою реалізації потреб ідентифікації, самоповаги, успіху.

Конформність - відмінна риса початківця солдата. Багато що, що його оточує, незрозуміло чи неприйнятно, а відмова дотримуватися встановлених порядків моментально веде за собою різноманітні санкції, від яких практично неможливо сховатися. Тому демонстрація лояльності командирам - головна риса адаптивного поведінки молодого солдата, вона виражається в широко поширеною в армії формі відповіді на будь-які претензії: «Винен! Виправлюся!». Конформність обумовлює в подальшому підпорядкування авторитету старослужащих, коли солдат переходить з навчального підрозділу

на місце подальшої служби. Практика покарання групи за порушення одного призводить до того, що контроль за дотриманням традицій нерідко здійснюють солдати одного терміну служби, тому невиконання правил тягне за собою не тільки погіршення відносин із старшими або офіцерами, а й з усією групою [9, ст.88]. Ритуалізація життя. Найважливіші з неформальних ритуалів в життя військовослужбовців - «ритуали переходу», що означають входження в іншу «вікову» і отже, «соціальну» групу, що характеризується новим переліком прав і обов'язків. Така зміна супроводжується різними ритуальними діями. До цих ритуалів можуть ставитися так звані «відбивання» солдат ременем за кількістю місяців, які належить ще прослужити, передача частини їжі від «старих» до «молодим» в певні дні та багато іншого.

Особливою значимістю володіє ритуал «сто днів до наказу» (про звільнення в запас), що символізує передачу влади. На добу «молоді» і «старі» можуть мінятися ролями. Тоді всі накази «молодих» виконуються «старими» беззаперечно і навіть радісно. Як правило, ритуали носять яскравий ігровий, навіть карнавальний характер. Цей ритуал готує перехід «старих» в розряд «дембелів», т. д. Членів групи, які виходять за рамки активного рольового взаємодії, стають своєрідними маргіналами.

Дотримання неформальним ритуалам дозволяє в сурогатної формі реалізувати деякі придушуються потреби; сприяє усвідомленню прав і обов'язків у цій соціокультурному середовищі; дозволяє час від часу (в моменти ритуальної гри) зняти психологічну напругу, викликане жорстокою регламентацією життя; допомагає впорядкувати боротьбу за домінування серед військовослужбовців різних закликів.

Разом з тим неформальна ритуалізація дозволяє командирам (офіцерам) менше втручатися в управління військовослужбовцями, що впливає на зниження їх авторитету; ускладнює управління армійськими підрозділами; роз'єднує військовослужбовців різних періодів служби. На даному етапі, з нашої точки зору, важливо використовувати алгоритм фонові професійної адаптації, зосередити увагу на зовнішній стороні військової професії [71, ст.33].

Другий етап. Перша чверть служби - з моменту прийняття присяги і до закінчення підготовки в навчальному підрозділі. Даний етап називається роздільним періодом навчання і триває до двох місяців. У цей період відбувається освоєння військової спеціальності, теоретичні заняття в класах поєднуються з виконанням самих різних доручень. Особливість цього періоду - всі військовослужбовці одного терміну служби, тому відсутня «дідівщина», а конфлікти можуть виникати на національній або на земляцькому підґрунті. Велику роль і авторитет сержантського складу [13,ст. 105].

Фонова адаптація в даний період може змінюватися зустрічній і ресурсної, особливо щодо молодих солдатів, що мають подібне з військовим громадянське професійну освіту.

Третій етап. Друга чверть служби, мабуть, одна з найважчих: військовослужбовці переходять з навчального в «бойове» підрозділ, де автоматично стають «молодшими». Військовослужбовець, який опанував військову спеціальність, здає заліки і самостійно допускається до несення бойового чергування.

Тут об'єднання в групи відбувається, як правило, за термінами служби. «Старослуживі», відтворюючи традиції, намагаються підпорядкувати собі «молодший» заклик, часто вдаючись до фізичного та психологічного насильства (прямий погляд, гучна мова, впевнена хода можуть сприйматися «старослужащими» як замах на їх авторитет і викликати агресію).

Багато що може бути заборонено солдатам другої чверті служби (Звільнення, перегляд телепередач і т.д.). Наступні періоди і місяці служби по суті повинні стати часом безпосередній служби. Третя чверть служби відзначена ослабленням протистояння в системі відносин «молодий» - «старий», дозволяє зайняти місце осторонь від конфліктів, це як би проміжний етап. Однак і тут є свої чіткі правила: права і заборони (наприклад, може бути заборонено давати доручення солдатам другої чверті служби).

Четверта чверть служби дає можливість військовослужбовцям вимагати необхідного, на їхню думку, поваги до себе. Група усвідомлює спільність

інтересів і джерела їх реалізації. сила - в єдності. Об'єкт впливу - молоде поповнення. Таку традицію дуже складно переламати: скільки довелося витерпіти раніше, мріючи про подальшу компенсації за приниження, тому «старослуживі» йдуть навіть на злочини, домагаючись, як їм здається, справедливості.

Останні місяці служби - після наказу про звільнення в запас і до закінчення служби. Це період підготовки до громадянської життя (в рамках неформальної ритуалізації військові звання «дембелів» зазвичай замінюються зверненням «громадянин»). «Дембеля» найавторитетніші люди в казармі, вони майже виключені з відносин панування-підпорядкування, їх статус тримається на «повазі до старості» [21, ст.310].

Кожен період служби має неформальні знакові позначення. Таких відмінностей, які не видно непосвяченому, може бути десятки. Смуток позначає термін служби і, отже, статус військовослужбовця. Однак існують винятки. Наприклад, ті, хто з тих чи інших причин не адаптувався до сформованій системі: такий «старий», «дембель» не користується повагою - він порушив традицію, тому є ізгоєм. На нього не поширюються привілеї, йому не завжди дозволяється мати зовнішні відмінності відповідного періоду служби.

Таким чином, порушення традицій автоматично веде до остракізму, виводить індивіда за коло прийнятих більшістю соціокультурних норм, робить його життя важкою або нестерпною - звідси одна з причин суїциду в армії. Навіть якщо солдата бачать вперше, його зовнішній вигляд і поведінку повідомляють необхідну інформацію. Рішенням цієї проблеми може стати переведення в інший підрозділ і заміна семіотики на адекватну, але в новому підрозділі необхідно ще довести свій статус, завоювати авторитет.

1. Професійна адаптація військовослужбовців за призовом є однією з найактуальніших проблем теорії і практики професійної освіти. значимість дослідження даної проблеми обумовлена, з одного боку, відсутністю сучасних теоретичних концепцій професійної адаптації саме категорії «військовослужбовці за призовом», з іншого - специфікою самого поняття

«професійна адаптація» в умовах армії.

2. Професійна адаптація військовослужбовців за призовом визначається як індивідуальний, безперервний процес його ефективного входження в армійське життя, навчально-професійну діяльність, вироблення нових форм поведінки, на- спрямованих на досягнення цілей військової служби та професійну самореалізацію.

3. Аналіз теоретичних концепцій, що розкриває специфіку професійної адаптації в армійських умовах, показав, що військову професійну адаптацію слід розглядати як в широкому, так і у вузькому сенсі слова. У широкому сенсі слова військова професійна адаптація є багатоплановий і комплексний процес перебудови всій життєдіяльності молодої людини під впливом принципово нових професійно-середовищних обставин.

У зв'язку з цим професійна адаптація включає в себе і всі інші види адаптації, вносячи в них професійний відтінок. Молода людина з перших днів призову включається в такі види широкої професійної адаптації, як професійно-побутова, професійно-середова, професійно-психологічна, професійно-соціальна адаптація. Метою широкої професійної адаптації виступає введення молодого призовника в нове професійне простір, забезпечення мотивації служіння Батьківщині [37, ст.201].

У вузькому сенсі слова, професійна адаптація військовослужбовця спрямована на продуктивне оволодіння конкретної військової професією. У зв'язку з річним терміном служби первинної професійної адаптації відводиться незначне час. Інтенсивність професійного навчання вимагає і нових підходів до організації професійної адаптації молодих бійців.

4. У системі адаптивного взаємодії в інноваційній ситуації «суспільство - особистість» існують такі види адаптації, як примусова, зустрічна, ресурсна і фонові. Для нашого дослідження дане теоретичне положення відкриває можливість розробки різнорівневої моделі професійної адаптації солдатів за призовом, враховуючи ступінь адаптаційних здібностей і соціальних ресурсів молодої людини. У ситуації високої допризовної професійної орієнтації цілком

можливий алгоритм зустрічній професійної адаптації.

Ресурсна адаптація буде ефективною для призовників, які мають соціальний досвід і близьку з армійської цивільну спеціальність. Фоновий і примусовий принцип адаптації найбільш підходить для новобранців, слабо мотивованих на службу в армії і мають низький рівень особистісної адаптованості.

5. В якості критеріїв успішної професійної адаптації військовослужбовців за призовом ми будемо приймати швидкість (об'єктивний критерій) і задоволеність (суб'єктивний критерій) дій, спрямованих на продуктивне виконання військової професійної діяльності, і визнання важливості отриманої військової професії в життєдіяльності після закінчення терміну служби (об'єктивно-суб'єктивний критерій) [6, ст.57].

Отже, адаптація до служби в армії - це процес, спрямований на підтримку гармонії між особистістю і соціальним середовищем. Ми вважаємо, що, підпорядковуючись загальним закономірностям соціальної адаптації, професійна адаптація до служби в армії має свої особливості, в основі яких лежать професійна діяльність в армії, зміст навчального процесу (в цілому всього процесу виховання і навчання воїна), норми і вимоги військового колективу.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА МОДЕЛЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДІ У ЗБОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ

3.1. Педагогічний аналіз професійної адаптованості молоді до військової служби

Основоположним елементом роботи по соціально-педагогічній забезпечення професійної адаптації молодих воїнів до модифікованих умов життєдіяльності в армійських підрозділах є прогнозування розвитку адаптаційних потенціалів військовослужбовців. Як конструктивного методу вирішення даної проблеми ми розглянемо діагностику адаптивних властивостей особистості.

Гостра необхідність діагностичного вивчення особового складу пояснюється потребою посадових осіб в отриманні достовірної та повної інформації про індивідуальні особливості військовослужбовців. Результати педагогічних обстежень складають основу прогнозування, багато в чому визначаючи як специфіку профілактичної або корекційної роботи вихователів і психологів з конкретними військовослужбовцями, так і зміст управлінських рішень командного складу.

У нинішній час педагогічному діагностуванню і прогнозуванню адаптації молодих воїнів не приділяється належної уваги в профілактичній та виховній практиці офіцерів (командирів і начальників) Української армії. За даними ряду військово-педагогічних досліджень діагностика військовослужбовців по заклику займає не більше 5% робочого часу командирів рот і батальйонів (в роботі з проблемними солдатами - 10%), а командири взводів, відділень і розрахунків витрачають на діагностичні дослідження солдат менше 2% часу (зовсім не виділяючи категорії «з порушеннями поведінки») [40, ст.78].

Причини слабого стану діагностичної та прогностичної діяльності різних категорій армійських вихователів полягають в ряді феноменальних

аспектів. З одного боку, це недостатнє усвідомлення командним складом значення даного виду профілактичної діяльності, як наслідок, низька мотивація в оволодінні педагогічною діагностикою і прогнозом; з іншого - відсутність науково обґрунтованих програм і практично використовуваних методів проведення даного виду роботи; з третього - низька базова підготовленість офіцерів під час навчання у вищих навчальних закладах до роботи з підлеглими групи ризику [65, ст. 455].

Разом з тим, офіцеру вкрай важливо бути обізнаним про специфіку анамнезу кожного свого підопічного для виявлення умов формування його особистості до служби в армії. Це дозволить визначити стан і перспективи поведінки солдата, його професійної адаптації. Отже, педагогічна діагностика військовослужбовців є специфічним видом діяльності в Збройних силах України. Базові наукові принципи вітчизняної педагогіки дозволяють визначити смисловий зміст діагностики і прогнозу адаптаційного потенціалу військовослужбовців як комплексне педагогічне вивчення проблем життєдіяльності людини, визначення причин виникнення проблем і підбір спеціальних педагогічних методик їх корекції.

Представляючи собою складний процес, педагогічна діагностика і прогнозування професійної поведінки у військовослужбовців реалізують свою основну мету послідовним рішенням ряду завдань. Залежно від вирішення конкретних завдань використовуються різні види педагогічної діагностики та прогнозування поведінки воїнів, а саме:

- За часом (на початку військової служби, через 2-4 місяці і в завершенні військової служби);
- За характером проявів і прогнозу (рівні професійної адаптації);
- За ступенем достовірності отримання діагностичної інформації та прогнозу (достовірний, ймовірний, малоймовірний, під питанням, помилковий);
- За ступенем складності проведення (вибіркова, нескладна, комплексна, складна);
- За характером опису (тезова, коротка, розгорнута, повна) та ін.

Розкриємо кілька специфічних особливостей проходження військової служби за призовом. Даний період служби характеризується для солдатів тимчасовим розривом емоційно близьких відносин із значимим оточенням (сім'я, друзі) і вимушеної втратою звичної психологічно комфортної атмосфери. В контексті міжособистісної взаємодії призовники змушені мати навичками конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях і комунікативною компетентністю. До того ж ряд різних потреб виявляються переоціненими. В цілому, потрапляючи в розпорядження військової частини, молоді воїни змушені максимально задіяти адаптивні механізми для ефективного функціонування в нових умовах проживання.

Аналіз процесу адаптації сучасних солдатів до особливостей несення військової служби дозволяє визначити адаптаційні можливості особистості як її індивідуальні психологічні особливості, які є умовою успішної переадаптації до умов входження в армійську середу (навчання, виховання) і визначають адекватну поведінку, ефективну взаємодію з даної середовищем без значного нервово-психологічної напруги.

Адаптаційний потенціал - це оцінка досвіду і стійкості пристосувальних можливостей людини. Він може служити основою імовірного прогнозу розвитку і динаміки адаптаційних здібностей в певний період часу або на певному етапі життєдіяльності людини.

Поняття «адаптаційний потенціал» розглядається окремими вченими в якості синонімічного поняття «адаптивність» і залучається для позначення властивості, що виражає можливості особистості до психічної адаптації. Разом з тим в роботах соціальних педагогів та соціологів, адаптаційний потенціал включає в себе досвід соціальної поведінки, досвід застосування різних механізмів пристосування до змін навколишнього середовища. Пропонується розглядати адаптаційний потенціал як «інтегральне поняття, що включає специфічні ресурси, представлені на різних рівнях організації особистості (індивідуальному, особистісному, субпроектної-діяльнісної). Важливими складовими адаптаційного потенціалу є механізми, способи використання і

перетворення адаптаційних ресурсів» [7, ст.114].

Все це дозволяє нам в якості адаптаційного потенціалу початківців військовослужбовців виділити три групи показників. Одна з них пов'язана з накопиченням адаптаційних ефектів, тобто з досвідом соціальної адаптації молодих людей в інших умовах життєдіяльності (освітній установі, сім'ї, мікросоціум), інша - з психічною стійкістю особистості до нововведень і третя - формуванням адаптаційних новоутворень, пов'язаних з новою професійною (у нашому випадку, військової) діяльністю.

Таким чином, виявлений досвід соціальної поведінки в періоди попередніх адаптацій в освітній та сімейному середовищі, в тому числі діагностичні дані, представлені нами, дозволяє стверджувати, що молоді воїни в цілому мають високий адаптаційний потенціал. Це дозволить вирішити адаптаційні завдання вже в перші два місяці проходження військової служби.

Особливу увагу в адаптаційний період слід звернути на молодих людей, що мають неповну середню освіту, які виховуються в неповних материнських сім'ях і в дитячих будинках. Слід утримувати під особливим контролем тих військовослужбовців, у яких були проблеми з черепно-мозковими травмами, і тих, хто мав невдалий досвід соціальної адаптації (розведені, які перенесли найсильніші сімейні травми). Неодмінною умовою успішної професійної та соціальної адаптації в даний час стає облік національних традицій військовослужбовців і їх віросповідання.

Особливістю первинного етапу професійної адаптації до прийняття присяги було те, що військовослужбовці перебували в складі навчальних підрозділів, сформованих з молодих людей, покликаних з одних військових комісаріатів, а також з молодих людей певних національностей, відправлених з одних регіонів [72, ст.22].

Це дозволяло легше переносити професійно-соціальну адаптацію. Чи не виникало особливих труднощів професійно-середовищної адаптації, якщо військовослужбовець готувався до служби в армії морально і фізично (програма відповідає початкової військової підготовці, яку школярі проходять в школі).

Разом з тим професійно-психологічна адаптація переживалась особливо складно. Пов'язано це з емоційними переживаннями, обумовленими розривом з сім'єю (батьками, дружиною, дитиною), жорстким розпорядком дня - все робиться за командою і у встановлений час, для всіх надані загальні місця користування (спальне приміщення, їдальня, лазня, туалет). Зазначені обмеження в перші два-три тижні дуже важко позначаються на адаптації військовослужбовців. На даному етапі головне - виявити тих молодих людей, які не готові до служби в армії, і друге - підібрати такий склад підрозділів, в яких військовослужбовці зможуть освоїти спеціальність і самостійно виконувати обов'язки.

В цілому ж діагностичне дослідження показує, що професійне середовище, професійно-побутова і професійно-психологічна адаптація в перші три місяці служби за призовом пройшла досить успішно. Розглянемо рівень професійної адаптації при підготовці військовослужбовців за спеціальністю. Даний вид професійної адаптації в армійському середовищі називається роздільним періодом навчання. Після прийняття присяги молоді люди проходять навчання окремо від старшого призову протягом півтора-двох місяців.

Програма навчання у військах для різних спеціальностей неоднакова за кількістю годин навчання, складності засвоєння матеріалу, а також формам і способам навчання. Найпростіша і доступна програма - це програма підготовки дизеліста і водіїв-електриків. В процесі навчання солдати за призовом вивчають мінімум теорії, більше проводиться практичних занять і тренажерних вправ на техніку. За часом підготовка проводиться від двох тижнів до місяця, після чого військовослужбовець може здавати залік на допуск до несення бойового чергування [8, ст.107].

Наступне навчальний підрозділ військ - це оператори різних засобів радіолокації і планшетисти (наймасовіший підрозділ). Програма складається для спеціального типу радіоелектронної техніки під групу фахівців на цю техніку. Зі вступом до війська нових зразків озброєння до персоналу, її

обслуговуючому, пред'являють підвищені вимоги. Військовослужбовцям, які потрапили в ці підрозділи, необхідні знання з радіоелектроніки, персонального комп'ютера, елементарні знання з радіолокації. Правильний підбір і розподіл військовослужбовців відповідно дозволяє швидше освоїти ним спеціальність.

Отже, даний вид професійної адаптації називається спільним навчанням. Військовослужбовці різних спеціальностей з різних підрозділів потрапляють в один розрахунок, взвод, роту. Необхідно враховувати, що тут вже служать військовослужбовці старшого призову, які освоїли спеціальність, що несуть бойове чергування, утворені мікрогрупи зі своїми правилами поведінки. Після прибуття в підрозділ військовослужбовцю необхідно пройти стажувальне чергування, заступити на бойове чергування у складі бойової обслуги. Отже, професійні адаптаційні процеси починаються знову, але військовослужбовець до них вже, як показують результати дослідження, певним чином готовий.

На основі поєднання всіх трьох показників – накопиченого в допризовної період соціального досвіду адаптованості, психологічної здатності успішно адаптуватися в нових умовах і якості освоєння військової спеціальності - можна виділити чотири групи призовників за ступенем їх загальної професійної адаптованості до армійської служби [51, ст.99].

В першу групу ми віднесемо тих військовослужбовців, які успішно пройшли первинний період адаптації, показавши високий рівень освоєння військової професії, проявивши високий ступінь психологічної адаптованості і гнучко використовували досвід соціальної адаптації, накопичений до проходження служби в армії.

До другої - тих призовників, які показали високий рівень освоєння військової професії, але мають слабку психологічну здатність до адаптації і не мали широкого досвіду соціальної адаптації в цивільному житті.

До третьої групи увійшли військовослужбовці, яким знадобився додатковий час для повного освоєння військової професії, у яких є проблеми з психологічної готовності до адаптації і у яких був проблемний досвід адаптації до проходження служби в армії.

Четверта група складається з призовників, важко засвоюють військову спеціальність, мають низький поріг психологічної адаптації та дезадаптації в допризовній період життєдіяльності.

Отже, провівши аналіз адаптаційного потенціалу військовослужбовців в перші два три місяці їх перебування в армійських підрозділах, ми переконалися, що для різних груп військовослужбовців можна підібрати різні моделі адаптації, які, в свою чергу, будуть «інструментом» успішної професійної життєдіяльності протягом всієї служби в армії.

За допомогою пропонованого вище алгоритму проведення діагностики можлива оцінка адаптаційних здібностей молодого бійця, що дозволяє виявити осіб, які мають підвищений ступінь дезадаптації, з метою надання їм практичної допомоги щодо сприяння в адаптації до нових умов життя - службі в армії. Вважається, що подальша професійна адаптація військовослужбовців за призовом в військовому колективі буде успішною, якщо модель її організації буде враховувати соціальний досвід новобранця; спиратися на ступінь психолого-педагогічної стійкості призовників до адаптаційних процесів; використовувати для різних категорій військовослужбовців різні варіанти професійної адаптації: зустрічну, ресурсну, фонову, примусову; буде орієнтована на високий рівень оволодіння військовою професією в навчальних підрозділах і в перший місяць несення служби у військах. Разом з тим, варіанти цієї моделі будуть різними для різних груп військовослужбовців.

3.2. Концепція і моделі процесу професійної адаптації військовослужбовців і варіанти їх реалізації

У цьому параграфі будуть викладені питання розробки та апробації концепції і моделі професійної адаптації солдат за призовом і запропоновані її варіанти для різних за ступенем професійної адаптованості груп військовослужбовців.

Зрілі вимоги до військово-професійної адаптації військовослужбовців за призовом, а також необхідність наукового обґрунтування змін адаптаційного процесу в інтересах підвищення його ефективності актуалізували проблему побудови педагогічної концепції. У той же час, будучи, безсумнівно, плідної, ідея систематизації знань про професійну адаптацію військовослужбовців у вигляді цілісної концепції до теперішнього часу все ще залишається недостатньо розробленою [25, ст.144].

Виходячи з цього, ми будемо дотримуватися наступного визначення: концепція професійної адаптації - це комплекс основних положень, всебічно і повно розкривають сутність, зміст, основні етапи професійної адаптації військовослужбовців, технології оперування їм в сучасних умовах.

Аналіз наукових робіт авторів, наведених вище, дозволив нам визначити, що композиційна побудова нашої педагогічної концепції як системи наукових знань і як форми представлення результатів дослідження повинні включати наступні розділи:

- Загальні положення;
- Теоретико-методологічні основи;
- Ядро;
- Змістовно-сміслове наповнення;
- Організаційно-педагогічні умови ефективного функціонування;
- Критерії оцінки результативності.

У структурному плані перший розділ включає:

- Мета концепції;
- Нормативно-правову та методичну основу;
- Суб'єкти;
- Межі застосування концепції.

Виходячи з функціонального призначення і змістовного наповнення педагогічної концепції професійної адаптації військовослужбовців, метою виступає теоретико-методологічне та методико-технологічне забезпечення професійної адаптації військовослужбовців, як специфічного процесу,

спрямованого на забезпечення високого рівня професійної підготовленості військовослужбовців Збройних Сил України [46, ст.188].

Поєднання теоретико-методологічного рівня дослідження з вирішенням завдань прикладного характеру детермінувало вибір ряду теоретичних і емпіричних методів. Теоретичні методи:

- Соціально-історичний аналіз;
- Логіко-історичний метод;
- Понятійний-термінологічний аналіз філософських, психолого-педагогічної праць;
- Системний підхід;
- Метод моделювання;
- Метод прогнозування і перспективного планування.

У нашому дослідженні також використовувалися наступні емпіричні методи:

- Метод аналізу нормативно-правових документів в області діяльності Збройних Сил України з питань професійної підготовки військових кадрів;
- Метод дослідження і узагальнень ефективного педагогічного досвіду та практики в Збройних Силах України і арміях зарубіжних країн щодо здійснення процесу професійної адаптації військовослужбовців;
- Метод констатуючого експерименту з визначення рівня військово-професійної адаптованості військовослужбовців за призовом і контрактом;
- Формуючий експеримент по реалізації в військах концепції і забезпечення умов ефективної та прискореної професійної адаптації всіх категорій військовослужбовців;
- Експертні оцінки, методи анкетування, цілеспрямованого спостереження, самооцінки;
- Статистичні та математичні методи обробки даних.

Основними джерелами створення концепції професійної адаптації військовослужбовців у Збройних Силах України були:

1. Замовлення Міністерства Оборони України, зафіксований в

нормативних документах і об'єктивні потреби суспільства і особистості в сучасних умовах.

2. Вітчизняний і зарубіжний педагогічний досвід процесу професійної адаптації військовослужбовців, тенденції його розвитку.

3. Змінюються вимоги до військово-професійної підготовленості і рівнем професійної адаптації військовослужбовців;

4. Зміщення акцентів на прискорену професійну адаптацію військовослужбовців у зв'язку з впровадженням у війська нових форм і способів бойової підготовки, пов'язаних з тимчасовим характером сучасних військових конфліктів [67, ст.33].

Найважливішими складовими концепції з'явилися теоретико-методологічні підстави, які визначають стратегічні напрямки нашого дослідження об'єкта і виражається через сукупність теоретико-методологічних підходів. Грунтуючись на тому положенні, що процес професійної адаптації військовослужбовців є складним процесом і його осмислення має здійснюватися з різних точок зору, в якості теоретико-методологічних основ концепції нами були обрані системний, середовищний, діяльнісний, компетентний, когнітивний та особистісно орієнтований підходи, кожен з яких розкриває певну специфіку досліджуваного феномена, а використання їх в сукупності дає загальне і повне уявлення про це явище.

Зміст будь-якої наукової теорії визначається її ключовими положеннями, складовими вихідний теоретичний базис або ядро. Ядром педагогічного процесу професійної адаптації військовослужбовців ми будемо називати систему вихідних положень, що визначають особливості побудови наукової теорії і характеризують її специфіку [14, ст.478].

Виходячи з цього визначення, ми включаємо в ядро концепції закономірності і принципи процесу професійної адаптації військовослужбовців Збройних Сил України. У нашій концепції змістовно-смісловим наповненням є етапи реалізації процесу професійної адаптації військовослужбовців. У процесі професійної адаптації військовослужбовців ми виділяємо три етапи:

1. Допризовний етап.
2. Етап проходження військової служби за призовом.
3. Етап після проходження військової служби.

Первинний момент початку адаптації до військово-професійної діяльності повинен починатися з середньою загальноосвітньою школи і протікати в ході первісної теоретичної підготовки і військово-професійної діяльності в професійних навчальних закладах, на військових кафедрах вузів, в навчальних підрозділах військових частин.

Безпосередньо військово-професійна адаптація як максимально інтенсивний процес узгодження якостей індивіда, його військово-професійних намірів і потреб конкретної військово-професійної діяльності найбільш повно проявляється в ході навчально-бойової підготовки військ, практичної діяльності військовослужбовців.

Основними організаційно-педагогічними умовами реалізації концепції процесу професійної адаптації військовослужбовців є:

- Облік соціального досвіду новобранця;
 - Ступінь психолого-педагогічної стійкості призовників до адаптаційних процесів;
 - Використання для різних категорій військовослужбовців різних варіантів професійної адаптації;
 - Якісний професійно-психологічний відбір кандидатів на відповідні військові спеціальності;
 - Вдосконалення навчально-матеріальної бази освітніх організацій і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу;
 - Розробка концептуальних основ розвитку системи військово - профільної адаптації;
 - Розробка критеріїв апарату сучасних засобів і методів оцінювання рівня професійної адаптованості військовослужбовців;
 - Високий рівень професійної компетентності офіцерських кадрів.
- Критерії оцінки результативності професійної адаптації

військовослужбовців включають:

- Мотиваційний критерій, що відображає мотиви, інтереси, потреби, спрямованість професійної підготовки військовослужбовців за професіями та військово-обліковими спеціальностями [1, ст.104];

- Операційно-процесуальний критерій, що характеризує динаміку і якість підготовленості військовослужбовців;

- Результативний критерій, що відображає підсумкові показники підготовленості військовослужбовців.

До числа найбільш важливих завдань теорії адаптації відноситься дослідження її узагальнюючих логічних конструкцій. Теоретична модель вказує на найбільш суттєві якісні зв'язки між окремими елементами процесу адаптації, між солдатом і командиром (начальником). Вона допомагає уточнити методологічні позиції організаторів процесу адаптації та врахувати потенціал суб'єкта адаптації, виявити протиріччя між потребами суспільства в результатах самого адаптуемого, спроектувати найбільш оптимальний спосіб гармонії індивідуальних і соціальних властивостей особистості.

Існують різні підходи до формування поняття «модель». Так, у великому енциклопедичному словнику термін «модель» визначається як міра, зразок, аналог певного фрагмента природної або соціальної реальності, породження людської культури, концептуально-теоретичного освіти. Цей аналог служить для зберігання і розширення знання про оригінал, конструювання оригіналу, перетворення або управління ним. З гносеологічної позиції модель - це «представник», «заступник» оригіналу в пізнанні і практиці [30, ст.108].

3.3. Хід та результати дослідження адаптивності молоді у Збройні Сили України

У нашій моделі відображені загальні закономірності процесу професійної адаптації майбутніх воїнів (солдатів) до служби в армії:

- Взаємозв'язок впливу командира і активної діяльності особистості;

- Залежність рівня активності особистості від сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів;
- Взаємозв'язок розвитку особистості і процесу виховання і навчання військовим спеціальностям;
- Залежність рівня розвитку особистості від характеру педагогічних впливів командирів і начальників;
- Залежність активності особистості та рівня розвитку від доцільного характеру її діяльності.

Крім того, були виділені специфічні варіанти реалізації загальної моделі. Ми їх позначили наступним чином: «м'яка модель адаптації», «жорстка модель адаптації», «більш жорстка модель» і «дуже жорстка модель». Кожен з варіантів моделі відповідає групі військовослужбовців певного рівня готовності призовників до професійної адаптації після проходження першого періоду навчання у військах [69, ст.208].

Для солдатів, які виявили в період первинної професійної адаптації високий рівень адаптивності, ми пропонуємо «м'яку модель адаптації», яка відповідає алгоритму зустрічній професійної адаптації. «Жорстка модель» з використанням алгоритму ресурсної адаптації пропонується для групи військовослужбовців, які виявили високий рівень освоєння військової професії, але мають слабку психологічну здатність до адаптації і не мають широкого досвіду соціальної адаптації в цивільному житті.

«Більш жорстка модель» пропонується для військовослужбовців, яким знадобився додатковий час для повного освоєння військової професії, у яких є проблеми з психологічною готовністю до адаптації і у яких був проблемний досвід адаптації до проходження служби в армії.

Дана модель буде здійснюватися в алгоритмі фонові адаптації. Примусовий принцип професійної адаптації покладено в основу «дуже жорсткою моделі». Цей варіант моделі професійної адаптації призначений для призовників, важко засвоюють військову спеціальність, мають низький поріг психологічної адаптивності і досвід дезадаптації в допризовній період

життєдіяльності [15, ст.133].

Модель професійної адаптації циклічна за своєю природою: військовослужбовець в ході адаптації буде набувати досвіду поведінки в тій чи іншій ситуації, отримання військової професії. За критеріями адаптації в моделях оцінюються результати адаптації та ефективності проведеного експерименту. Спочатку було проведено розподіл військовослужбовців за групами, виходячи з нашого аналізу і доцільності знаходження в тому чи іншому підрозділі. З огляду на, що кількість солдатів, важко засвоюють військову спеціальність, мають низький поріг психологічної адаптивності і досвід дезадаптації в допризовній період життєдіяльності, в нашій частині виявилось незначним, ми об'єднали їх в одну групу.

Для кожної з груп ми запропонували різні напрямки організації професійної військової діяльності. Для кожного варіанта моделі професійної адаптації підібрані свої методи, способи, прийоми, необхідні для певної моделі.

Розглянемо зміст процесу адаптації для кожної моделі. При надходженні молодих людей в підрозділ для несення служби зі зброєю буде працювати м'яка модель (зустрічна адаптація) професійної адаптації. Процес адаптації буде характеризуватися в організаційній діяльності тим, що військовослужбовці самостійні, готові до будь-яких випробувань і військовим негараздам.

Психологічна діяльність буде заснована на початковому тестуванні і визначенні групи, а також на періодичному спостереженні за військовослужбовцями. Виховна діяльність характеризується участю самого військовослужбовця і активним залученням інших військовослужбовців в художню самодіяльність, спортивні змагання. Зміст процесу адаптації у організаторській діяльності:

- Зв'язок з батьками;
- Здійснення релігійних обрядів;
- Організація побуту та ін.

Психологічна діяльність:

- Тренінги психічної регуляції;

- Індивідуальна консультація;
- Бесіди з командирами та ін.

Виховна діяльність:

- Загальні збори;
- Організація художньої самодіяльності;
- Відвідування музею, театру, кінотеатру і ін.

Навчально-професійна діяльність: самопідготовка; змагання; тренажі; стрільби з табельної зброї, проведення лекцій, семінарів, групових вправ, випуск наочної агітації і т. д. Навчально-професійна діяльність буде характеризуватися швидким освоєнням військовослужбовцям навчального матеріалу, виконанням загальновійськових і спеціальних нормативів, самостійної підготовкою до несення служби зі зброєю [5, ст.237].

У даній моделі молода людина виступає як суб'єкт навчальної діяльності, носій певних знань і умінь, що передбачає їх подальший розвиток і вдосконалення. До «м'якої» моделі адаптації застосовні як окремі дидактичні теорії навчання, так і використання їх в комплексі. Дану модель адаптації можна ще характеризувати як ідеальну.

У процесі педагогічного супроводу професійної адаптації молодих воїнів в армійському середовищі і умови перебування у військових колективах актуальним є прогноз розвитку адаптаційного процесу кожного солдата. Таким чином, діагностика адаптивних властивостей особистості є головним чинником дослідження даного явища і її практичною основою.

З огляду на, що професійна адаптація в умовах армії включає в себе, перш за все, адаптацію в широкому сенсі слова, а саме адаптацію до нової державно значимою професійної і соціальної ролі, нової професійному середовищі, до армійських відносинам, нових відносин з навколишнім середовищем, ми визначили в ролі ведучих показників готовності до професійної адаптації адаптаційний досвід військовослужбовця в допризовної період і психологічну стійкість до адаптаційних процесів [59, ст.211].

Показником професійної адаптації у вузькому сенсі слова ми вважаємо

якість освоєння військовослужбовцям за призовом військової професії. В результаті співвідношення цих трьох показників було запропоновано диференціювати всіх військовослужбовців за чотирма групами.

До першої групи увійшли ті військовослужбовці, які показали високий рівень освоєння військової професії в навчальному підрозділі, проявили високу ступінь психологічної адаптивності і широко користувалися досвідом соціальної адаптації, накопиченим до проходження служби в армії.

До другої - ті призовники, які показали високий рівень освоєння військової професії, але мають слабку психологічну здатність до адаптації і не мали широкого досвіду соціальної адаптації в цивільному житті.

У третю групу увійшли військовослужбовці, яким знадобився додатковий час для повного освоєння військової професії, у яких є проблеми з психологічною готовністю до адаптації і у яких був проблеми в адаптації до проходження служби в армії.

Четверта група складалася з призовників, важко засвоюють військову спеціальність, мають низький поріг психологічної адаптивності і досвід дезадаптації в допризовної період життєдіяльності.

За результатами діагностики в першу і другу групи увійшло 64,65% молодих солдатів, в третю - 22, 96%, в четверту - 12,38%. Для кожної з груп були розроблені варіанти моделі професійної адаптації при переході на службу в діючих частинах [60, ст.117].

Відносно солдатів першої та другої групи, які виявили в період первинної професійної адаптації високий рівень адаптивності, ми пропонуємо «м'яку» і «жорстку» модель адаптації. «Більш жорстка» модель використанням для третьої групи військовослужбовців. «дуже жорстка» модель запропонована для військовослужбовців четвертої групи.

1. У структурі концепції процесу професійної адаптації військовослужбовців виділено такі основні компоненти: загальні положення, теоретико-методологічні основи, ядро, змістовно-сміслове наповнення, організаційно- педагогічні умови.

2. Педагогічними умовами забезпечення успішної професійної адаптації військовослужбовців за призовом є: облік соціального досвіду новобранця; ступінь психологічної стійкості призовників до адаптаційних процесів; використання для різних категорій військовослужбовців різних варіантів професійної адаптації: зустрічної, ресурсної, фонові, примусові.

3. Критеріями успішної професійної адаптації військовослужбовців за призовом є швидкість і задоволеність дій, спрямованих на продуктивне виконання військової професійної діяльності, і розуміння важливості отриманої військової професії в життєдіяльності після закінчення термінів служби.

4. Запропонована нами модель професійної адаптації військовослужбовців в армії складається з наступних модулів: цілі, закономірності процесу адаптації військовослужбовців, змістовні компоненти, зміст організації процесів адаптації воїнів, критерії (показники) та рівні адаптації. Кожен модуль має кілька елементів.

5. Метою процесу адаптації майбутніх військовослужбовців армії є формування адаптивної особистості на етапі переходу від цивільного життя до служби в армії.

6. Модель професійної адаптації військовослужбовців за призовом відображає процес, який включає в себе: організаційно - виховну роботу з адаптації до армійського життя з метою прийняття присяги і входження в армійське життя; навчально – професійну діяльність, орієнтовану на отримання військової спеціальності (радіотелеграфіст, водій-електрик, дизеліст-електрик та ін.). Застосовується для військовослужбовців, мають:

- Високі адаптаційні можливості - «м'який» варіант моделі професійної адаптації, орієнтований на міжособистісні відносини «солдат - командир - сім'я»;
- Середні адаптаційні здібностями - «жорсткий» варіант моделі, заснований на нормативно-моральній тріаді «військовий статут - військовий обов'язок - відповідальність перед сім'єю (будинком в світовому розумінні слова)»;

- Низький рівень адаптаційних здібностей - «більш жорсткий» і «дуже

жорсткий» варіанти моделі, що означає організацію адаптації на принципах «дисципліна - військова звичка - досвід», альтернативні домашнім.

7. Результатом процесу професійної адаптації військовослужбовців в армії в цілісному педагогічному процесі повинна стати особистість, здатна самостійно адаптуватися в різних життєвих ситуаціях з мінімальними для себе «втратами», зберігати свою індивідуальність, унікальність, приймаючи при цьому умови існуючого життя, тобто керувати собою [11, ст.45].

РОЗДІЛ 4

СОЦІАЛЬНА ТА КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

В останні роки ми стали свідком сплеску популярності ідей соціальної відповідальності бізнесу, що виявилось у різкому збільшенні кількості програм та обсягів фінансування, що виділяються компаніями для реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності. За півстоліття концепція соціально-корпоративної відповідальності пройшла шлях від разових заходів готельних компаній до невід'ємної складової сучасного менеджменту будь-якої солідної компанії. Як у західних, так і в вітчизняних компаніях принципи соціально-корпоративної відповідальності все більше інтегруються в систему управління, запроваджуються посади віце-президента компанії, відповідального за корпоративну-соціальну відповідальність, створюються спеціальні департаменти та відділи. Крім того, публікація соціальних звітів та впровадження етичних кодексів стало загальноприйнятою практикою.

Причиною такої підвищеної уваги стали дві зустрічні тенденції. З одного боку, бізнес шукав нові шляхи підвищення ефективності в мінливому світі. З іншого боку, повсюдно суспільство почало застосовувати все більший запит на соціальну відповідальність бізнесу. Глобальні економічні кризи останніх років лише підкріпили зазначені тенденції. В умовах нестачі бюджетних коштів на підтримку високих соціальних зобов'язань уряду багатьох країн активно сприяли залученню бізнесу до вирішення актуальних соціальних завдань. На основі конкретно-історичного та неінституційних підходів буде проаналізовано взаємодію бізнесу, суспільства та держави у справі розвитку суспільства через соціально-орієнтованих програм, а також сприйняття експертним співтовариством цієї взаємодії.

Як заведено у науковому світі, до початку аналізу необхідно внести ясність у термінологію. У сучасній літературі зустрічаються два близькі за змістом поняття: корпоративна соціальна відповідальність та соціальна відповідальність бізнесу. Як правило, термін соціально-корпоративної

відповідальності використовується при описі соціальної відповідальності окремо взятої компанії, тоді як «соціальна відповідальність бізнесу» співвідносять з відповідальністю всього бізнес-спільноти. Звісно ж, що у реальному житті ці два поняття є тотожними. Більш того, один із засновників практики соціально-корпоративної відповідальності в Україні С.В. Турчин зв'язує появу двох термінів не з науковою чи практичною доцільністю, а з двома різними перекладами терміну «бізнес» з англійської мови, де він позначає окрему компанію.

У цьому дослідженні спиратимемося на термін «корпоративна соціальна відповідальність», так як він не тільки є найбільш поширеною, а й узагальнюючою назвою так званої «зонтичної» теорії, увібрала в себе такі готельні напрямки як корпоративне громадянство, корпоративна стійкість, корпоративна соціальна діяльність, корпоративна соціальна сприйнятливість та багато інших. Проблема формулювання основних положень теорії соціально-корпоративної відповідальності обумовлена широтою сфери, що розглядається. Досить складно описати межі соціальної сфери, так як зрештою під цей опис може потрапити будь-який аспект людського життя. З іншого сторони, сам термін «відповідальність» також відкриває поле для дискусії. Ми можемо розглядати відповідальність як синонім надійності та чесності у вчинках, а можемо як синоніми словами «борг» і "обов'язок".

У першому випадку соціально-корпоративної відповідальності виступає як добровільна благородна діяльність, у другому – фірма ставиться у підлегле, підзвітне становище перед суспільством, державою, акціонерами та усіма іншими сторонами, з ким вона взаємодіє. Звідси походить множинність підходів до визначення соціально-корпоративної відповідальності та наявності великого кількості різноманітних, іноді суперечать один одному шкіл усередині загальної зонтичної концепції соціально-корпоративної відповідальності. Перед тим як розпочати аналіз найвідоміших напрямків наукової думки у цій сфері розглянемо три основні підходи до соціально-корпоративної відповідальності:

теорія корпоративного егоїзму, теорія корпоративного альтруїзму та компромісні теорії.

Теорія «корпоративного егоїзму» асоціюється зі знаменитим висловлюванням Мільтона Фрідмана про те, що «єдина соціальна відповідальність бізнесу – це давати прибуток». В основі цієї точки зору лежить переконання, що головна турбота менеджменту компанії – забезпечити максимально можливі прибутки власникам капіталу, зокрема акціонерам компанії. Тому будь-яке відволікання коштів та ресурсів на сторонні цілі, включаючи соціальну відповідальність, є неприпустимим. Крім того, прихильники цієї теорії йдуть ще далі, доводячи, що соціально-корпоративної відповідальності веде до підриву фундаментальних засад зведеного ринку та навіть до соціалізму. За цією логікою головна загроза, яку несуть у собі всі ідеї соціально-корпоративної відповідальності полягає у підриві свободи підприємництва та конкуренції, а роль держави у всіх сферах суспільного життя значно зростає.

Теорія «корпоративного альтруїзму» виходить із абсолютно протилежних поглядів. Так, головні прихильники такого підходу Д. Девіс, Р. Фрімен та інші говорять про те, що сучасні компанії настільки великі та впливові, що у процесі своєї діяльності вони залучають до своєї орбіти максимально широкі групи так званих "співучасників". У процесі своєї діяльності, особливо у не багатих країнах велика компанія може стати більш потужною та впливовою ніж сама держава. Її діяльність прямо і опосередковано впливає на соціально-економічне становище в країні, відповідно, будучи причиною всіх цих змін компанія зобов'язана відповідати за наслідки.

Прихильники цього підходу наголошують на необхідності добровільного характеру програм соціально-корпоративної відповідальності. На їхню думку, компанія не може обмежитися. Біля витоків теорії стояли такі дослідники як Г. Боуен, Т. Левітт, М. Фрідман, Р. Фрімен, Дж. Гелбрейт, К. Девіс та інші. У своїх дослідженнях вони фокусувалися на внутрішніх джерелах соціально-корпоративної відповідальності. У їхньому поданні бізнесмен з однієї сторони

відбиває цінності, властиві суспільству, у якому функціонує його компанія, з іншого боку – він сам бере участь у формуванні цих цінностей. Взаємодіючи із суспільством, особливо з місцевими спільнотами, а також враховуючи інтереси всіх своїх партнерів бізнесмен сам визначає ті цінності, якими керуватиметься його компанія.

До 70-х років сформувалося уявлення про соціально-корпоративну відповідальність як відповідність економічним, правовим, етичним та дискреційним очікуванням товариства від підприємства. Найбільш чітко цей підхід було сформульовано А.А. Кероллом, який побудував знамениту модель, названу згодом «пірамідою Керолла». Піраміда Керолла була і залишається однією з найпопулярніших теоретичних конструкцій для опису соціально-корпоративної відповідальності.

Однак до 80-х років усі частіше почала лунає критика, пов'язана з тим, що в даній піраміді різні види відповідальності існують як окремі категорії, не перетинаючи і взаємодіючи один з одним. В той же час, ідеї філантропічної відповідальності (або дискреційної, як вона називалася на початковому етапі), навпаки, набули розвитку. Спочатку під нею розумілася сфера, де суспільство ще чітко не сформулювало свій запит і менеджмент компанії керується своїми уявленнями про потреб суспільства, роблячи свій самостійний вибір.

В результаті з'явилася концепція корпоративної соціальної сприйнятливості. Найбільш відомі імена – Р.Акерман, Р. Бауер та ін., а також значний внесок у розвиток власної теорії зробив згаданий вище А. Керол. У рамках цієї концепції увага концентрується на здатності компанії оцінити та вгадати громадські очікування та відповідно реагувати ними. У рамках цієї логіки стратегії менеджменту були поділені на реактивні, оборонні, адаптивні та проактивні. Представляється, що теорія корпоративної сприйнятливості є швидше уточнюючою щодо більш широкої концепції соціально-корпоративної відповідальності, ніж окремим напрямом.

Приблизно в ці роки розвивалося ще одне напрям – корпоративна соціальна діяльність. Грунтуючись на піраміді Керолла, С Вартік, Ф. Кохран і

Д. Вуд створили нову тришарову модель, в якій об'єднали моральні принципи, зовнішні фактори, що впливають на компанію, а також рішення, що приймаються менеджментом компанії в пропонованих умовах. У свою чергу всі три блоки поділяються ще на три фактори, куди орієнтується менеджмент компанії. Концепція, що набула найбільшого поширення в наші дні, а саме концепція співучасників, сформувалася до 90-х років. Початок цієї теорії було закладено Р. Фрімен. В основі лежить уявлення, що фірма працює не у вакуумі, а в реальному оточенні і для найбільш ефективної взаємодії доведеться враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів). До них можуть бути віднесені на внутрішньо-фірмовому рівні працівники компанії та акціонери, а на зовнішньому рівні – інвестори, постачальники, місцеві спільноти, ЗМІ, захисники навколишнього середовища, громадські організації.

Можна говорити про те, що теорія співучасників стала «мостом» між теоретичними конструкціями та практичними рекомендаціями для менеджменту компанії. Саме цим пояснюється той факт, що на сьогодні вона є головною теорією у межах соціально-корпоративної відповідальності. Аналіз поняття соціально-корпоративної відповідальності був би неповний без аналізу концепції "корпоративне громадянство". Під ним може розумітися як загальна ідентичність співробітників однієї фірми, так і уявлення про фірму як про цілісної структури. У першому випадку йдеться про те, що працівники компанії незалежно від її походження відчувають себе її частиною аналогії зі своїми громадянством на національному рівні. У другому - компанія це суб'єкт, який, як і інші інститути, має свої права та обов'язки і цим формує суспільство.

Дана концепція була на піку популярності, коли стала очевидна криза мрії про загальне поняття добробуту. Вона була однаково прийнятна для менеджменту, суспільства та держави: компанія отримувала права, а не лише обов'язки обслуговувати громадські інтереси, держава – додаткові фінансові джерела, а суспільство – необхідні блага. У міру розвитку глобалізації теорія стала відходити на другий план, так як не змогла дати відповідь на питання які цивільні права ставляться до транс-національних корпорацій, чи як визначити

обсяг прав для компаній, які сильно відрізняються за розміром та фінансової могутності тощо.

Найбільш молодого та перспективного є теорія «корпоративної стійкості». Вона є продовженням та розвитком більш масштабної концепції – «сталий розвиток». Концепція сталого розвитку була сформульована 1987 р. у доповіді Брундтланда» і започаткувала нове розуміння цілей розвитку всього людства. Теорія корпоративної стійкості у певному сенсі є проекцією сталого розвитку на рівень однієї фірми. Серед найяскравіших послідовників цього напрямку варто назвати Дж. Елінгтона, Т. Діліка та багато інших. Так, саме Дж. Елінгтон вперше сформулював знамените сьогодні поняття потрійного результату (triple bottom line), тобто. відповідальність за трьома напрямками: економічним, соціальним та екологічним.

Важливо відзначити, що принцип потрійного підсумку лежить у основі сучасної системи нефінансової звітності, наприклад, міжнародних стандартів нефінансової звітності GRI (Global Reporting Initiative). Головна відмінність цього підходу від решти можна охарактеризувати як відхід від суто соціальних програм на користь більше широкого підходу, що включає всі три напрямки. З точки зору авторів концепції, досягнення будь-якої із заявлених цілей неможливе без досягнення успіху за іншими напрямками. Такий підхід призвів до того, що сьогодні концепція сталого розвитку, практично «поглинула» концепцію соціально-корпоративної відповідальності, зробивши її своєю частиною. Корпоративна соціальна відповідальність є зонтичною концепцією, що об'єднує під собою різні напрямки думки, які як доповнюють, і суперечать одна одній.

Найбільш популярними сьогодні у рамках концепції соціально-корпоративної відповідальності є концепції співучасників (стейкхолдерів), стійкого розвитку та корпоративної стійкості. Відбувається поглинання концепції соціально-корпоративної відповідальності більш масштабної концепції сталого розвитку. соціально-корпоративної відповідальності все частіше розглядається не як окремий напрямок, а частина політики для

досягнення цілей сталого розвитку. Аналіз позицій противників та прихильників соціально-корпоративної відповідальності свідчить, що зрештою обидві концепції ведуть до вирішенню тих самих проблем: збільшення прибутку компанії та зростання суспільного добробуту.

Незважаючи на різницю в походах сьогодні всіма визнано необхідність участі бізнесу у вирішенні соціально значимих задач, при цьому в основі цієї переконаності можуть лежати як етичні мотиви, так і прагнення максимально збільшити прибуток підприємства. Ефективність реалізації стратегій соціально-корпоративної відповідальності багато в чому залежить від зацікавленості персоналу підприємств. Організаційна ідентичність є одним з різновидів соціальної ідентичності, про що у формі сталого становища працівника у створенні, асоціації себе з нею та планування свого майбутнього в ній, висловлювання лояльності та прихильності даної організації, інтеріоризації корпоративних цілей, цінностей, норм і правил, прийняття рішень відповідно до інтересів організації.

Щоб мати можливість якимось чином оцінити організаційну ідентичність у рамках даного дослідження, пропонується низка параметрів-характеристик ідентичності персоналу, які включають у собі: робочу мотивацію, включеність у роботу, плинність кадрів, задоволеність роботою, кваліфікацію, солідарність колективу, місію, ціль та цінності організації, а також такі характеристики організаційного середовища, як імідж та статус організації. Такий параметр як задоволеність роботою, також включає ряд показників: наскільки цікава робота, яку виконує співробітник, кар'єрні перспективи, розвиток та навчання персоналу (підвищення кваліфікації), можливість самореалізації, задоволеність заробітною платою, прийняття стилю управління, задоволеність відносинами з керівником та справедливість керівника у прийнятті різних кадрових рішень.

Організаційна ідентичність визначається особливостями внутрішньо-організаційної культури праці. З одного боку, певний тип організаційної культури може проводити сприйняття персоналом практик соціально-корпоративної відповідальності в організації. З іншого боку, компанія,

впроваджуючи практики соціальної відповідальності, може змінити чи навіть зруйнувати існуючу у ній культуру. Отже, природа соціально-корпоративної відповідальності має бути узгоджена з організаційною культурою, що сприятиме ефективної роботи підприємства. На практиці соціально-корпоративної відповідальності впливає велика кількість соціальних факторів: структура внутрішньо-організаційних комунікацій, трудові конфлікти та вміння менеджменту їх вирішувати, наявність системи зворотного зв'язку між менеджментом та персоналом.

Вплив на практику соціально-корпоративної відповідальності має і такий фактор, як колективізм та індивідуалізм. Індивідуалізм відноситься до товариств із вільними зв'язками для людей. Колективізм, з іншого боку, означає відокремлення людей із групами (командами). Команда надає «захист» та стійке становище окремих її членів в обмін на лояльність та дотримання встановлених правил та норм. Переважає конформність у більш індивідуалістичному середовищі проявляється лідерство та дотримання особистим інтересам. Організаційна культура в більшості випадків визначає середовище, в якій розробляється стратегія організації та впроваджуються практики соціально-корпоративної відповідальності. Якщо культура організації сприяє відносинам із зацікавленими сторонами, правовим і етичним нормам і моральної поведінки, вона також впливатиме на розвиток. Орієнтована на відповідальність організаційна культура може стимулювати готовність взяти участь у впровадженні та позитивно оцінити ініціативи соціально-корпоративної відповідальності у компанії.

Корпоративна соціальна відповідальність як спосіб формування. Ідентифікація людини зі своїм місцем роботи є важливою аспектом для будь-якої компанії, особливо при врахуванні сучасних тенденцій, пов'язаних з цілями сталого розвитку ООН і які у зазначених стандартах соціально-корпоративної відповідальності. Компанія має бути впевнена у своїх співробітниках і тому, що персонал підтримає її перехід на нову модель корпоративної стійкості. В Україні наявність позитивної організаційної ідентичності зараз дуже

актуально, так як більшість компаній знаходяться на стадії переходу від моделі соціально-корпоративної відповідальності 1.0 до моделі соціально-корпоративної відповідальності 2.0, а найбільші українські компанії, які мають вихід на міжнародні ринки, що поступово рухаються до моделі соціально-корпоративної відповідальності 3.0.

Що стосується взаємовпливу корпоративної соціальної відповідальності та організаційної культури, то можна зробити висновок, що ефективність реалізації практик соціальної відповідальності залежить від того, чи є принцип етичності та відповідальності перед зацікавленими сторонами компанії переважаючий у конкретній організаційній культурі. Відповідно, прийняття співробітниками етичної культури, лояльність до соціально-відповідальної діяльності та розуміння необхідності реалізації такої діяльності в сучасних реаліях дозволяє сформувати сильну організаційну ідентичність працівників з компанією. Абсолютна полярність зазначених експертами тенденцій показує, що українські компанії сильно відстають від західноєвропейських компаній у сфері розробки і реалізації стратегій соціально-корпоративної відповідальності.

У той час, як міжнародні компанії вже на повну реалізують практики згідно концепції соціально-корпоративної відповідальності 2.0 і готують ґрунт до впровадження соціально-корпоративної відповідальності 3.0, багато українських компаній продовжують залишатися на першій стадії (орієнтація в основі на разові благодійні акції та соціальні проекти) і поки що не прагнуть виходити нові рівні. Що стосується швидшої трудової адаптації та соціалізації нових співробітників, то тут усі експерти погоджуються з тим, що слідування принципам корпоративної соціальної відповідальності та концепції сталого розвитку справді має належний ефект.

Це робиться для того, щоб персонал краще розумів, що корпоративна соціальна відповідальність як спосіб формування яку політику у сфері сталого розвитку проводить компанія. «Ми дуже багато говоримо про стійкий розвиток у професійному середовищі, виступаємо в університетах, а на практиці людина часто не стикається з цим під час робочого процесу. Тому ми намагаємося

адаптувати програму молодих лідерів так, щоби на кожному етапі ротації щось було, навіть якщо це безпосередньо не пов'язане з їхньою діяльністю» – стверджує, наприклад, експерт. В іншій, вже українській компанії для нових співробітників проводять різноманітні посвяти, наприклад, літні корпоративні заходи – день народження компанії тощо.

Таким чином, програми розвитку персоналу дійсно мають ефект, і чим більша організація, тим більше значення цих програм адаптації. Тому що у невеликих організаціях існує пряма комунікація, вона породжується середовищем. А у великих компаніях найчастіше людина століття не завжди навіть може осмислити, чим він займається, і на якому рівні ієрархії, хто за що відповідає. Тому у філіях іноземних компаній і в багатьох українських корпораціях існують програми адаптації, включають менторство, корпоративні онлайн-курси, які покликані ввести людину у внутрішньо-фірмове соціальне середовище. Якщо організації існує сформована традиція соціальної відповідальності, то людина з перших днів починає розділяти ці цінності, інакше вона не зможе нормально працювати у цій організації. Він сприймає це як певну поведінкову матрицю. Використання різних практик включення нових співробітників у діяльність компанії є обов'язковою умовою для успішної організаційної адаптації.

Переходячи до питання, що ставлення співробітників до компанії, в якій вони працюють, може змінюватися під впливом реалізації в даний час компанії практикують соціально-корпоративної відповідальності, експерти, в основному, погоджуються з таким висновком. Дотримання компанії принципам соціальної відповідальності створює позитивну атмосферу у межах робочого процесу. Тобто у компанії має існувати певне середовище, де керівництво дотримується певної етики ведення бізнесу, створює певні умови. У цьому випадку співробітники включатимуться у реалізацію спільної стратегії соціально-корпоративної відповідальності компанії.

У результаті, на реальних прикладах, можна побачити якийсь сильний розрив у розвитку корпоративної соціальної відповідальності спостерігається в

українських та іноземних компаніях. Корпоративна культура постає як меж реалізації відповідальних практик, а на ідентичність персоналу впливають разові заходи з метою заохочення за виконання роботи та різні тренінги, що проводяться HR-відділом, які носять, в основному формальний характер.

Тут практикується та діяльність, яка дає позитивні ефекти як у напрямку позитивного впливу на зовнішнє середовище (на стейкхолдерів компанії), і у напрямі позитивного впливу на внутрішнє середовище (на співробітників).

Корпоративна соціальна відповідальність визначається як моральна цінність і стає невід'ємною частиною корпоративної культури компанії, яка відображається в місії, цілі та у повсякденній поведінці персоналу. Дослідження показало, що українські компанії все ще відстають від іноземних, але, проте, вони вже активно включені у розвиток корпоративної соціальної відповідальності: створюються спеціальні організації, такі як Асоціація етики бізнесу та соціально-корпоративної відповідальності та Національна Рада з корпоративного волонтерства проводяться різноманітні конкурси кращих соціальних та екологічних проектів.

В Україні також активно розвивається міжгалузєва кооперація компаній з метою реалізації масштабних соціально-відповідальних проектів, а ця діяльність, згідно з моделями корпоративної стійкості знаходиться вже в парадигмі реалізації моделі соціально-корпоративної відповідальності -1.0, коли компанії об'єднують свої зусилля та ресурси у вирішенні соціальних та екологічних проблем. А це означає, що за деякими напрямками, український бізнес йде все ж таки нарівні з міжнародними компаніями.

РОЗДІЛ 5

ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ

У даному розділі роботи розглянуто основні заходи і засоби захисту населення і територій в надзвичайних ситуаціях.

Для підвищення рівня громадського здоров'я органи державної влади повинні реалізувати ефективні механізми державної соціально-економічної політики, приймати програми громадської безпеки. Влада має нести відповідальність за управління людськими і матеріальними ресурсами, за визначення пріоритетів у їх розподілі, координації завдань з організації навчань, інформуванні громадян про ймовірність виникнення епідеміологічних загроз. В умовах глобальної соціально-економічної кризи необхідно відновлювати капітал довіри до влади і робити це можна єдиним способом, - надаючи достовірну, а головне доступну інформацію населенню.

Епідеміологічні загрози характеризуються невизначеністю, значними соціально-економічними наслідками, що створюють потенційну загрозу для суспільства, безпечної життєдіяльності громадян, нормального функціонування органів державної влади. Непередбачуваний перебіг епідемій, доволі висока смертність, відсутність ефективних препаратів і початкові заперечення існування епідемії як такої, не сприяють консолідованим діям, існуюча кількість інфікованих викликає соціальне занепокоєння, а інформаційні повідомлення посилюють почуття тривоги за здоров'я та життя громадян.

У близькому майбутньому слід очікувати подальшого розширення сервісів електронної держави, починаючи від доступу до публічних послуг і закінчуючи розвитком електронної демократії. Поширення отримують онлайн-сервіси, що дозволяють знизити число можливих контактів клієнтів один з одним та з співробітниками органів державної влади. Прогнозовано будуть домінувати механізми соціальної регуляції та соціального забезпечення мінімального рівня життя в обмін на обмеження громадянських прав, що є

глобальним трендом, який веде до перегляду принципів демократії на користь високого ступеня дисциплінарної регуляції суспільного життя.

Соціально-економічна криза змінює структуру зайнятості в секторі малого та середнього бізнесу і створює можливості для її зростання в окремих галузях, у тому числі цифровій галузі, логістиці, онлайн-торгівлі. Частка цих галузей росла і в докризовий період, отож значний вплив на зміну структури зайнятості повинні мати процеси цифровізації економіки, які прискорилися в умовах кризи у період епідеміологічних загроз. Як песимістичний сценарій можна очікувати відхід, або остаточне переміщення в тіньову економіку до половини суб'єктів малого та середнього бізнесу.

Криза пандемії COVID-19 спричинилася до базової суспільної трансформації, яка детермінована сучасним соціально-економічним станом в Україні. Пандемія спровокувала в Україні термінові заходи з пом'якшення наслідків довготривалого характеру для фінансово-економічних систем і національної безпеки в цілому. Посилює вплив пандемія COVID-19 й на існуючі соціально-економічні кризові явища і спалах хвороб, що лягають додатковим навантаженням на систему охорони здоров'я в нашій державі та провокують відсутність стабільності в суспільстві.

Трансформація державної соціально-економічної політики неможлива без інституційних перетворень, спрямованих на подальший розвиток базових соціальних, політичних й економічних інститутів суспільства, а будь-які фактори оптимізації в механізмах реалізації державної політики соціально-економічною сферою мають різне спрямування. Організаційно координуючи функціонування органів державної влади та інститутів громадянського суспільства слід зазначити, що низка значущих і необхідних кроків, що належать до сфери державної соціально-економічної політики, до цього часу ще не сформовані у боротьбі з епідеміологічними загрозами.

Як тільки соціально-економічна криза, яка викликана епідеміологічними впливами буде остаточно взята під контроль, необхідно буде вжити заходів для вирішення проблеми зростання темпів продуктивності економіки протягом

найближчого часу, і зосередити увагу на структурних реформах, необхідних для покращення довгострокових перспектив соціально-економічного зростання. Непередбачуваний перебіг епідеміологічних впливів, доволі висока смертність, відсутність ефективних препаратів є завданням органів державної влади для діяльності з протидії розповсюдження епідемій.

Органи державної влади повинні розширювати спектр медико-соціальних послуг з урахуванням адресності, соціально-демографічних характеристик споживачів даних послуг та їхніх потреб. Розуміючи логіку зазначених аргументів можна стверджувати, що суспільно-владна взаємодія у даній сфері має базуватися на показниках, за якими можна усвідомити рівень соціального капіталу, так як окремі частини суспільства по-різному реагують на пандемію, усвідомлюють реальність цієї загрози та готові виконувати жорсткі вимоги соціальної ізоляції. Невиконання необхідних функцій охорони здоров'я і соціального захисту населення спричинятиме негативні суспільні наслідки збільшуючи навантаження на соціум в майбутньому.

З метою захисту населення, зменшення втрат та шкоди економіці в разі виникнення надзвичайних ситуацій проводиться спеціальний комплекс заходів. Він передбачає проведення наступних дій:

Оповіщення та інформування.

1) Оповіщення про загрозу і постійне інформування населення досягається завчасним створенням і підтримкою в постійній готовності загальнодержавної, територіальних та локальних автоматизованих систем оповіщення населення в зонах можливого катастрофічного затоплення, районах розміщення радіаційно і хімічно небезпечних підприємств, інших потенційно небезпечних об'єктів.

2) Спостереження і контроль.

Спостереження і контроль за довкіллям, продуктами харчування та водою забезпечується: створенням і підтримкою в постійній готовності загальнодержавної і територіальних систем спостереження і контролю з включенням до них існуючих сил та засобів контролю незалежно від

підпорядкованості; організацією збору, опрацювання і передачі інформації про стан довкілля, забруднення продуктів харчування, харчової сировини, фуражу, води радіоактивними, хімічними речовинами і патогенними мікроорганізмам; надання населенню можливості придбати найпростіші засоби захисту і контролю для особистого користування.

3) Укриття в захисних спорудах.

Укриттю в захисних спорудах підлягає все населення відповідно до його належності до груп (працююча зміна, населення, яке проживає в небезпечних зонах тощо). Створення фонду захисних споруд досягається шляхом: комплексного освоєння підземного простору, міст і населених пунктів; масового будівництва в період загрози найпростіших сховищ та укриттів; завчасного будівництва за рішення Кабінету Міністрів України окремих сховищ та протирадіаційних укриттів.

4) Інженерний захист.

Заходи інженерного захисту території можуть істотно вплинути на ефективність цивільного захисту, так як передбачають проведення комплексу будівельних та інших заходів щодо запобігання виникнення надзвичайних ситуацій.

5) Евакуаційні заходи. В умовах неповного забезпечення захисними спорудами в містах та інших населених пунктах, які мають об'єкти підвищеної небезпеки, а також у воєнний час основним способом захисту населення є евакуація і розміщення його у приміській зоні.

Евакуації підлягає населення, яке проживає в населених пунктах, що знаходяться у зонах можливого катастрофічного затоплення, небезпечного радіоактивного забруднення, хімічного ураження, в районах прогнозованого виникнення локальних збройних конфліктів у 50-кілометровій прикордонній смузі, в районах виникнення стихійного лиха, великих аварій і катастроф (якщо виникає безпосередня загроза життю та заподіяння шкоди здоров'ю людини).

Залежно від обстановки, яка склалася на час надзвичайної ситуації, може бути проведено загальну або часткову евакуацію населення тимчасового або безповоротного характеру.

У мирний час евакуація населення планується на випадок:

- загальної аварії на атомній електростанції;
- усіх видів аварій з викидом сильнодіючих отруйних речовин;
- загрози катастрофічного затоплення місцевості;
- великих лісових та торф'яних пожеж, землетрусів, зсувів, інших геофізичних і гідрометеорологічних явищ з тяжкими наслідками, що загрожують населеним пунктам.

Евакуаційні заходи здійснюються за рішенням місцевих органів виконавчої влади, виконавчих органів рад, уповноважених органів з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення відповідного рівня.

Евакуація населення здійснюється комбінованим способом, який передбачає у мирний час вивезення основної частини населення з міст і небезпечних районів усіма видами наявного транспорту у поєднанні з виведенням найбільш витривалої частини населення пішки.

б) Медичний захист

Заходами запобігання або зменшення ступеня ураження людей, своєчасного надання допомоги постраждалим та їх лікування, забезпечення епідемічного благополуччя в районах надзвичайних ситуацій є:

- планування і використання існуючих сил і засобів органів охорони здоров'я незалежно від їх відомчої належності;
- розгортання в надзвичайних умовах необхідної кількості лікувальних закладів;
- своєчасне застосування профілактичних медичних препаратів;
- контроль за продуктами харчування, питною водою і джерелами водопостачання;
- завчасне створення і підготовка спеціальних медичних формувань;

- накопичення медичних засобів захисту, медичного та спеціального майна і техніки;
- підготовка медичного персоналу та загальне медико-санітарне навчання населення.

7) Біологічний захист

Захист від біологічних засобів ураження включає своєчасне виявлення чинників біологічного зараження, їх виду і масштабів, проведення комплексу адміністративно-господарських, режимно-обмежувальних і спеціальних протиепідемічних та медичних заходів.

Захист від біологічних засобів вимагає:

- своєчасного використання колективних та індивідуальних засобів захисту;
- введення режимів карантину та обсервації;
- знезаражування осередку ураження;
- проведення екстреної та специфічної профілактики;
- додержання протиепідемічного режиму об'єктами господарювання, лікувальними закладами і населенням.

8) Радіаційний і хімічний захист.

Цей захист включає заходи з виявлення й оцінки радіаційної та хімічної обстановки, організацію і здійснення дозиметричного і хімічного контролю, розроблення типових режимів радіаційного захисту, забезпечення засобами індивідуального захисту, організацію і проведення спеціальної обробки.

Виконання вимог даного виду захисту досягається: завчасним накопиченням і підтримкою в готовності засобів індивідуального захисту і приладів радіаційної і хімічної розвідки та контролю, обсяги і місця зберігання яких визначаються диференційовано відповідно до встановлених зон небезпеки; забезпеченням зазначеними засобами перш за все особового складу формувань, який бере участь у проведенні рятувальних та інших невідкладних робіт в осередках ураження, а також персоналу радіаційно і хімічно небезпечних об'єктів економіки та населення, яке мешкає в зонах небезпечного

зараження навколо них; своєчасним впровадженням засобів, способів і методів виявлення й оцінки масштабів і наслідків застосування агресором зброї масового ураження й аварій (руйнувань) на радіаційно та хімічно небезпечних об'єктах господарювання, у тому числі літаків (вертольотів) цивільної авіації, для ведення повітряної радіаційної розвідки місцевості; створенням уніфікованих засобів захисту, приладів і комплектів радіаційної, хімічної розвідки та дозиметричного контролю як для воєнного, так і для мирного часу.

У сфері захисту населення і територій НС :

- ✓ планують і здійснюють необхідні заходи для захисту своїх працівників, об'єктів господарювання та довкілля від НС ;
- ✓ розробляють плани локалізації і ліквідації аварій (катастроф) з подальшим погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, до компетенції якого віднесено питання захисту населення і території від НС ;
- ✓ підтримують у готовності до застосування сили і засоби із запобігання виникненню та ліквідації наслідків НС ;
- ✓ створюють та підтримують матеріальні резерви для попередження та ліквідації НС ;
- ✓ забезпечують своєчасне оповіщення своїх працівників про загрозу виникнення або про виникнення НС .

У сфері захисту населення і територій від НС зобов'язане:

- ✓ дотримуватися заходів безпеки, не допускати порушень виробничої дисципліни, вимог екологічної безпеки;
- ✓ вивчати основні способи захисту населення і територій від наслідків НС техногенного та природного характеру, надання першої медичної допомоги потерпілим, правила користування засобами захисту;
- ✓ дотримуватися відповідних вимог у разі виникнення НС.

Системна діяльність органів державної влади у формуванні та реалізації соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз, виробленні політичних та управлінських рішень, посилення уваги вчених різних сфер знань

до цієї проблематики не є випадковими. Адже питання державної соціально-економічної політики, громадського здоров'я, соціального забезпечення стосуються широких верств суспільства. Світ швидко змінюється і це потребує відповідного реагування, адже зростання кількості населення, глобальні зміни клімату, стрімкий розвиток цифрової економіки, а також масштабні епідеміологічні загрози створюють як виклики, так і нові можливості.

Україна має суттєві стратегічні переваги завдяки природним ресурсам, географічному розташуванню та якості людського капіталу, що загалом може стати основою для економічного зростання держави. Натомість низка перепон стоять на заваді реалізації власного потенціалу, тому необхідно посилити свої позиції на світовій арені, що сприятиме підвищенню рівня добробуту населення, як основної мети державної соціально-економічної політики. Тому, Постановою Кабінету Міністрів України була затверджена Національна економічна стратегія на період до 2030 року, оскільки важливо мати узгоджене бачення щодо стратегічного курсу соціально-економічної політики, що враховуватиме глобальні тренди та внутрішні можливості держави.

Підставою для прийняття рішень щодо довгострокового розвитку держави та першим кроком у розробленні Національної економічної стратегії стало визначення рівня соціально-економічного розвитку України сьогодні та можливості для зростання в майбутньому. Враховуючи те, що останнім часом проблеми поширення епідеміологічних захворювань є властивою для будь-якої країни світу незалежно від її соціально-економічного рівня розвитку, в тому числі й для України, постає питання, як зменшити епідеміологічні впливи, економічне навантаження на бюджет держави, а також матеріальний тиск на українське суспільство.

Економічно розвинуті країни, де громадянин і реалізація його прав мають найвищу цінність удосконалюється формування державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз. Епідемії стали несподіваним і важливим каталізатором для позначення соціально-економічних контурів нових моделей громадянського суспільства у різних країнах світу.

Держава як регулятор суспільно-владних відносин зобов'язана створити умови для запобігання масового поширення епідемій, що ставить нові завдання перед службами соціального захисту населення на всіх рівнях, а відповідно й органами державної влади на місцях.

Дана передумова стає основою для пошуку ефективних механізмів реалізації державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз та вимагає наукового обґрунтування пропозицій в цьому напрямі. Спалахи епідеміологічних захворювань перевіряють на міцність національні системи охорони здоров'я, потенціал протидії, ступінь готовності та швидкість реагування на кризові явища епідеміологічного характеру. Для того, щоб забезпечити необхідний захист від епідеміологічних загроз, першочергова увага у тому числі повинна приділятися створенню безпечних умов праці громадян. Ключове значення має відводитися своєчасності подання інформації про поширення епідемій, засобам індивідуального захисту і навчання їх правильного використання.

Державна соціально-економічна політика має уособлювати нову систему механізмів державного управління, реалізовувати які необхідно у сукупності з застосуванням новітніх управлінських підходів на всіх структурно-функціональних рівнях. Стратегії соціально-економічного розвитку визначають ключові проблеми, потенційні напрями і шляхи їх розв'язання для формування нової державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз, обґрунтовуючи нормативно-організаційні трансформації та реалізацію нових економічних механізмів. Також, потребує удосконалення чинна нормативно-правова база у контексті регулювання суспільно-владних відносин, що виникають у зв'язку з поширенням епідемій.

ВИСНОВКИ

Однією з центральних проблем, що вимагають нових теоретичних і практичних підходів в ситуації ускладнення військової техніки та озброєння, стає військовий професіоналізм. При збереженні обов'язкового призову вимоги високого професіоналізму пред'являються і до військовослужбовців, які проходять річну службу в армії.

Реформування армії в останні роки призвело до ряду позитивних рішень, що забезпечують підвищення професіоналізму військовослужбовців за призовом. В даний час військовослужбовці за заклику звільнені від невластивих військових обов'язків, що збільшує час на професійну підготовку та професійну діяльність. Крім того, впроваджуються нові методики навчання військовій справі, більше уваги приділяється практичному знайомству з військовою професією. У багатьох частинах змінюється режим праці і відпочинку, встановлюються постійні інтернет-зв'язку з будинком, що створює позитивний психологічний клімат при освоєнні військової спеціальності.

Разом з тим залишаються невирішеними проблеми ефективної професійної адаптації військовослужбовців за призовом при переході їх з навчального підрозділу в бойове. спостерігається відрив професійної та соціальної адаптації, не враховується адаптаційний досвід військовослужбовця, не ведеться диференційована робота з професійної адаптації.

Досліджуючи проблему професійної адаптації військовослужбовців за призовом ми прийшли до наступних висновків:

1. Теоретико-методологічним підставою для вивчення даного явища в ракурсі професійної освіти є висновок ідеї теорії адаптації, представлені в філософських, соціологічних і соціально-психологічних роботах. Вони підтверджують ускладнення самого поняття «адаптація» і дозволяють нам розглядати його як процес і результат прилучення людини до інноваційної ситуації шляхом знаходження адекватних способів впливу на обставини, що змінюються і на самого себе при збереженні своєї цілісності і автономності.

2. Багато аспектів поняття «адаптація» призводить до необхідності

виділення в ній певних елементів для здійснення аналізу в конкретній ситуації. Розглядаючи професійну адаптацію як адаптацію в ситуації «суспільство - особистість», ми звертаємося до таких її різновидів, як примусова, зустрічна, ресурсна і фоновна адаптація. Примусова адаптація оцінюється як щодо пасивна, що визначає стихійно-реактивний характер адаптивної активності особистості. При цьому пасивність особистості має не абсолютний, а відносний характер, бо в процесі реактивної адаптації особистість оперує стратегіями адаптації традиційного, а не інноваційного типу.

Зустрічна адаптація активізує творчий пристосувальний потенціал особистості, що виявляється в самостійному пошуку та подальшому застосуванні інноваційних по суті стратегій адаптації. Ресурсна адаптація визначається тими індивідуальними пристосованими ресурсами, які вона мобілізує при вирішенні адаптивної ситуації, що інтерпретується нею як значущою. В процесі фоновної адаптації обидва учасники пристосувального процесу залишаються пасивними.

3. Професійна адаптація є один з видів адаптації, спрямований на якісне освоєння професією і присвоєння цінностей професійних знань і особистісної значущості професійного співтовариства. Адаптація до служби в армії є проявом загального, універсального явища і процесу, спрямованого на підтримку гармонії між особистістю і соціальним середовищем.

4. Підкоряючись загальним закономірностям соціальної адаптації, професійна адаптація до служби в армії має свої особливості, в основі яких лежать професійна діяльність в армії, зміст навчального процесу (в цілому за все процесу виховання і навчання воїна), норми і вимоги військового колективу.

5. У зв'язку з цим в якості критеріїв успішної професійної адаптації військовослужбовців за призовом визначаються: швидкість (об'єктивний критерій) і задоволеність (суб'єктивний критерій) дій, спрямованих на продуктивне виконання військової професійної діяльності і визнання важливості отриманої військової професії в життєдіяльності після закінчення

термінів служби (об'єктивно-суб'єктивний критерій).

6. Показниками ступеня готовності до професійної адаптації в армії виступають: досвід соціальної адаптації, отриманий до призову; ступінь психологічної здатності до адаптивним дій; якість освоєння військовою професією.

7. Адаптація молодих військовослужбовців до умов життєдіяльності в армії виступає як процес, який має складну структуру, що складається з елементів, представлених у вигляді адаптації до соціального середовища військового колективу, нової соціальної ролі, організації навчального процесу, навчальної діяльності, побутової та дозвільної адаптації. Він складається з діагностики, розробки та реалізації моделі професійної адаптації та корекції процесу професійної адаптації протягом усього терміну проходження служби.

8. Діагностика готовності до професійної адаптації в діючих армійських підрозділах за запропонованими показниками виявила чотири групи новобранців. До першої групи належать ті військовослужбовці, які показали високий рівень освоєння військової професії в навчальному підрозділі, проявили високу ступінь психологічної адаптивності і широко користувалися досвідом соціальної адаптації, накопиченим до проходження служби в армії. До другої - ті призовники, які показали високий рівень освоєння військової професії, але мають слабку психологічну здатність до адаптації і не мали широкого досвіду соціальної адаптації в цивільному житті.

До третьої групи увійшли військовослужбовці, яким знадобився додатковий час для повного освоєння військової професії, у яких є проблеми з психологічною готовністю до адаптації і у яких був проблемний досвід адаптації до проходження служби в армії. Четверту групу складають призовники, що важко засвоюють військову спеціальність, мають низький поріг психологічної адаптивності і досвід дезадаптації в допризовній період життєдіяльності. За результатами діагностики в першу і другу групи увійшло 64,65% молодих солдатів, в третю - 22,96%, в четверту - 12,38%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Арбеніна, В. Л., & Сокурянська, Л. Г. (2012). Сутність, прояви та чинники формування громадянської ідентичності українського студентства. Українське студентство у пошуках ідентичності: монографія. Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна.
2. Артеменко, А. (2018). Смыслоразностная ориентация образования как ценность самореализации военнослужащих. Смыслоразностные ориентиры образования: на стыке философского и социологического анализа: [монографія] / под общ. ред. Е. А. Подольской. Харьков: Изд-во НУА. С.159–173.
3. Артеменко, А. (2019). Військові дослідження в оптиці соціології. Габітус, 10, 7–12.
4. Артеменко, А. (2017). Процес інтеграції військовослужбовців, які повернулися із зони бойових дій у сучасному суспільстві. Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання: Тези доповідей та виступів учасників III конгресу Соціологічної асоціації України, 235–236.
5. Артеменко, А. (2017). Соціальна адаптація військовослужбовців, які повернулися із зони бойових дій. Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах: Тези доповідей та виступів учасників Міжнародної науково-практичної конференції, 77–79.
6. Бауман, З. (2014). От паломника к туристу. Социологический журнал, 4, 133- 154. Отримано з <http://jour.isras.ru>.
7. Бодрийяр, Ж. (2016). Дух терроризма. Войны в заливе не было. Москва: РИПОЛ классик.
8. Буковська, О. О. (2015). Психологічна допомога сім'ям військовослужбовців, які повертаються із зони бойових дій. Вісник, 128, 29–32.

9. Буряк, О., & Гіневський М. (2014). Соціальна адаптація армії України до нових умов існування. Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил, 4(41), 160–166.
10. В Україні на обліку майже 370 тисяч учасників бойових дій (2019) Укрінформ. Отримано з <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/2782328-vukraini-majze-370-tisac-ucasnikiv-bojovih-dij.html>.
11. Военную службу в украинской армии проходят почти 25 тыс. женщин, из них более 3 тыс. – на офицерских должностях (2018). Цензор.нет. Отримано з <https://censor.net.ua>.
12. Голиков, А. (2015). Идентичность в структуре знания о социальном: эвристические возможности и методологические. Молодий вчений, 2(6), 457–461.
13. Голиков, О. (2014). Евристичні можливості соціології знання в аналізі ідентичностей: від топології до типології. Український соціологічний журнал, (1–2), 37–47. Отримано з <https://periodicals.karazin.ua/usocjour/article/view/4389>.
14. Гузенко, І. М. (2017). Екстремальні психічні стани військовослужбовців у бойових умовах. Особистість в екстремальних умовах. Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Львів, 12–14.
15. Гуменна, М. В. (2017). Екстремальні ситуації як психологічний фактор впливу на військовослужбовців. Особистість в екстремальних умовах. Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Львів, 14–16.
16. Даниленко, О. (2018). Інтерпретація ідей А. Шюца при дослідженні ситуації солдата, який повертається додому, в сучасній Україні. Соціологія: теорія, методи, маркетинг, 1, 118–133.
17. Дробіжева, Л., & Рыжова, С. (2015). Гражданская и этническая идентичность и образ желаемого государства в России. Полис. Политические исследования, 5, 9–24.

18. Жертвы войны на востоке Украины (инфографика) (2020). Отримано з <https://www.dw.com/ru/жертвы-войны-на-востоке-украиныинфографика/a-51469181>.
19. Жінок в українській армії вже понад 20% (2019). Укрінформ. Отримано з <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/2839911-zinok-vukrainskij-armii-vze-ponad-20-minoboroni.html>.
20. Захарова, О. В. (2010). Социальная идентификация и социальная идентичность в изменяющемся обществе. Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та.
21. Інформація щодо надання статусу учасника бойових дій (2019, липень). Отримано з <http://dsvv.gov.ua/dostup-do-publichnojiinformatsiji/informatsiya-schodo-nadannya-statusu-uchasnyka-bojovyhdij.html>.
22. Кондрюкова, В. В., & Слюсар, І. М. (2013). Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас: навчально-методичний посібник. Київ: Гнозис.
23. Кононов, И. (2015). Кризис и война как травматические события в биографиях жителей Донбасса. Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. праць, 21, 143–156.
24. Кононов, И. (2018). Понятие цивилизации в научных, идеологических и повседневных дискурсивных практиках военного времени в Украине. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи», 4, 14–28.
25. Корчемний, П. А. (2010). Військова психологія: методологія, теорія, практика. Издательство: Воениздат.
26. Марценюк, Т., Гриценко, Г., Квіт, А., & Берлінська, М. (2016). «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження). Київ: Український жіночий фонд.

27. Марценюк, Т., Гриценко, Г., Квіт, А., & Берлінська, М. (2018). Интеграция женщин в вооруженные силы: перспективы и проблемы украинского общества. *Laboratorium: Журнал социальных исследований*, 2, 13–33.
28. Микляева, А. В., & Румянцева, П. В. (2008). Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: монография. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена.
29. Мушкевич, М. І. (ред.) (2016). Психологічна допомога учасникам АТО та їх сім'ям. Колективна монографія. Луцьк: Вежа-Друк.
30. Орловська, О. (2016). Психологічні чинники сімейної адаптації учасників бойових дій. *Актуальні проблеми психології*, 1, 54, 100-105.
31. Освіта як соціальний інститут 2020. Отримано з <http://textbooks.net.ua/content/view/5341>.
32. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях (2018). *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 44, ст. 353. Отримано з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-viii>.
33. Психологічна допомога учасникам АТО та їх сім'ям: колективна монографія. (2016). Луцьк: Вежа-Друк. Отримано з URL: <https://www.twirpx.com/file/2304557>.
34. Постанова КМУ № 413 від 20.08.2014. Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій. Отримано з URL: <https://dsvv.gov.ua/novyny/ato/postanova-kmu-413-vid-20-08-2014-prozatverdzhennya-poryadku-nadannya-statusu-uchasnyka-bojovyh-dij.html>.
35. Про нову редакцію воєнної доктрини України. (2015). Отримано з URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/555/2015#n2>.

36. Резнік, О., Козловський, О. (2020). Методологічні аспекти дослідження детермінант ставлення громадян до державної влади. *Український соціум*, 2(73), 46–58.
37. Рубцов, В. (2011). *Актуальные проблемы социальной адаптации военнослужащих и членов их семей*. Киев: Международный фонд социальной адаптации.
38. Рущенко, І. П. (2016). Конфлікти в зоні АТО: зміст і методика виміру. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*, 37, 108–114.
39. Ситникова, Е. В. (2017). *Самоотношение личности и его проявления в период адаптации к воинской службе: учеб, пособие*. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та.
40. Соколовський, Р. В. (2017). Практичний досвід фіксування змін поведінки військовослужбовців у екстремальних ситуаціях АТО. *Особистість в екстремальних умовах. Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Львів, 42–45.
41. Сорока, Ю. (2012). *Значення символу «українець-українка» в уявленні українського студентства: між етнічною та громадянською інтерпретаціями. Українське студентство у пошуках ідентичності: монографія*. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна.
42. Стегний, А. (2007). *Опыт сравнительного анализа национально-групповой идентификации украинцев и русских в Украине. Национальногражданские идентичности: опыт России и Украины в период трансформации*. Киев.
43. Трещенок, Ю. (2016). «Обряды перехода» Арнольда ван Геннепа, его теория и метод. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*, 12(74), 2, 179–182.

44. Українське студентство у пошуках ідентичності: монографія. (2012). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна.
45. Фестингер, Л. (2018). Теория когнитивного диссонанса. Москва: Издательство «ЭКСМО».
46. Філіппова, О. (2012). Ідентифікація й ідентичність крізь призму концепту «політики ідентичностей». Українське студентство у пошуках ідентичності: монографія. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна.
47. Хантингтон, С. (2011). Столкновение цивилизаций. Москва: АСТ: Астрель.
48. Хобта, С. (2017). Лінія розмежування на Донбасі: кордон між «своїми» чи з «чужими»? Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи», 39, 154–159.
49. Цюрупа, М., & Ясинська, В. (2009). Основи сучасної політології. Київ: Кондор.
50. Чуднова, О. (2015). Алгоритм базового анализа данных социологического опроса в программе MS Excel. Современные научные исследования и инновации, 4(5). Отримано з URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/04/45596>.
51. Яровий, В. В. (2017). Професійна реінтеграція учасників бойових дій: український і міжнародний досвід. Особистість в екстремальних умовах. Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 140–143.
52. Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world, 4th Ed. New York: Springer Publishing Company, LLC.
53. Beachboard, M. R., Beachboard, J. C., Li, W., & Adkison, S. R. (2011). Cohorts and Relatedness: Self-determination Theory as an Explanation of

- How Learning Communities Affect Educational Outcomes. *Research in Higher Education*, 52, 853–874.
54. Blackburn, D. (2017). Out of uniform: psychosocial issues experienced and coping mechanisms used by Veterans during the military–civilian transition. *Journal of Military, Veteran and Family Health* ahead of print article.
55. Campbell, E. (2016) *Veteran Student Success: An Evaluation of Veteran Students' Perceptions of a Cohort Learning Model*. (PhD thesis, Oregon State University).
56. DiRamio, D., & Jarvis, K. (2011) *Veterans in Higher Education: when Johnny and Jane Come Marching to Campus*. *ASHE Higher Education Report*, 37, 3, 1–144.
57. Ferreira, R. (2020). The interdisciplinarity of military studies: a sociological perspective and South African application.
58. Francis, L. C., & Kraus, A. (2012). Developing a Student Veteran Center: The Confluence of Academic and Military Cultures. *About Campus*, 17(4), 11–14.
59. Grimell, J. (2017). Making dialogue with an existential voice in transition from military to civilian life. *Theory & Psychology*, 27(6), 832–850.
60. Heinecken, L. (2015). The Military, War and Society: the Need for Critical Sociological Engagement. *Scientia Militaria: South African Journal of Military Studies*, 43, 1, 1–16. doi : 10.5787/43-1-1107.
61. Jenner, Brandy M. (2017) *Student Veterans and the Transition to Higher Education: Integrating Existing Literatures*. *Journal of Veterans Studies*.
62. Lancaster, S. L., & Hart, R. P. (2015). Military identity and psychological functioning: A pilot study. *Military Behavioral Health*, 3, 83–87.
63. Mackiewicz, Dawn H. (2018) *An Exploration of Student Veterans' Transitions from the Military to a Two-Year Community College and Their Perceptions of Support Services and Veteran Programs*. (PhD thesis, Northeastern University).

64. Persky, K. R., & Oliver, D. E. (2010). Veterans coming home to the community college: Linking research to practice. *Community College Journal of Research and Practice*, 35(1–2), 111–120.
65. Robinson, J., Littlefield, P., & Schleuning, A. (2017). *Transforming Veterans' Experiences during Military-to-Civilian Transition: Gaps and Opportunities*. Washington, DC: Center for Innovation, U.S. Veterans Administration.
66. Schiavone, V., & Gentry, D. (2014). Veteran-students in Transition at a Midwestern University. *Journal of Continuing Higher Education*, 62(1), 29–38.
67. Sokurianska, L., Bataeva, E., & Golikov, A. (2020) Social support for integration practices of Ukrainian veterans in higher education. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/profile/Ekaterina-Bataeva>.
68. Thompson, J. M, Van Til, L., Poirier, A., Sweet, J., McKinnon, K., Sudom, K., Dursun, S., & Pedlar, D. (2014, July). *Health and Well-Being of Canadian Armed Forces Veterans: Findings from the 2013 Life After Service Survey*. Charlottetown PE: Research Directorate, Veterans Affairs Canada.
69. Vacchi, D. (2012). Considering Student Veterans on the Twenty-first Century College Campus. *About Campus*, 17(2), 15–21.
70. Walker, D. (2011). *Narrating identity: Career soldiers anticipating exit from the British Army*. PhD thesis, Durham University.
71. Zinger, L., & Cohen, A. (2010). Veterans Returning from War into the Classroom: How can Colleges be Better Prepared to Meet Their Needs. *Contemporary Issues in Education Research*, 3(1), 39–51.