

УДК 159.9

**АДАПТАЦИЯ К СТРЕССОГЕННЫМ ФАКТОРАМ
РАБОТНИКОВ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**
H. A. Серый

ADAPTATION OF THE MEAT INDUSTRY WORKERS TO STRESSFUL FACTORS
N. A. Seryi

В статье рассматривается проблема адаптации работников мясоперерабатывающих предприятий к стрессогенным факторам производства. Рассматривается понимание процесса адаптации с научной и организационной точек зрения. Приводятся наиболее распространенные стрессогенные факторы, затрудняющие процесс адаптации работников мясного производства.

The problem of adaptation to stressful factors of the meat industry workers is considered. The understanding of process of adaptation with scientific and organizational points of view is considered. The most widespread types of the stressful factors complicating process of adaptation of workers of meat manufacture are resulted.

Ключевые слова: адаптация, стресс, профессиональная деятельность, адаптивные качества.

Keywords: adaptation, stress, professional work, adaptive qualities.

Проблема адаптации – одна из важнейших общенациональных проблем, интересующая последователей из области педагогики, физиологии, психологии, социологии, а также ряда других наук.

На современном этапе, проблема адаптации рассматривается на психофизическом, индивидуально-психологическом и социально-психологическом уровнях. Ускорение процессов вхождения человека в новый для него образ жизни и деятельности, исследования психологических особенностей, а также выявление факторов, психических условий и закономерностей повышения адаптированности человека к новым условиям являются чрезвычайно-важными задачами, не имеющими однозначного решения.

Процесс адаптации реализуется во всех случаях нарушения баланса взаимоотношений в системе человек – среда и имеет общие, неспецифические проявления. В данной статье общие психофизиологические и социально-психологические закономерности адаптационного процесса рассматриваются на примере адаптации работников мясоперерабатывающего предприятия.

Актуальность рассматриваемой проблемы определяется наличием четко прослеживаемого противоречия между требованиями, предъявляемыми на современном этапе к адаптационным способностям работника и его реальной способностью к адаптации, ее факторов и механизмов развития, а также слабой разработанностью приемов соответствующего целенаправленного воздействия, с целью более успешной адаптации работников, а следовательно, более качественного выполнения ими поставленных задач.

Адаптация (от лат. *Adapto* – «приспособлено») – приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды [6]. Процесс адаптации, вне зависимости от ее характера всегда предполагает наличие того кто приспособливается (адаптирующаяся система) и того, к чему адаптируется (среда) и представляет собой двусто-

ронний процесс и обычно понимается как положительное явление [8].

Понятие «адаптации», первоначально носило общебиологический характер и было разрешено в рамках учения Ч. Дарвина, рассматриваясь как приспособление организма к изменяющимся условиям. Впоследствии проблема адаптации организма к окружающей среде привлекла огромное внимание со стороны медиков, экологов, социологов, антропологов, кибернетиков, философов, психологов и т. п. В развитие современной теории адаптации в физиологии, биологии и медицине внесли значительный вклад ряд отечественных и зарубежных ученых, в том числе Г. Селье, П. К. Анохин, Р. М. Баевский, Ф. З. Меерсон, В. П. Казначеев, С. В. Казначеев, В. И. Медведев, А. Ж. Юрьевич и другие.

Сейчас понятие «адаптация», может быть отнесено к таким общенациональным понятиям, которые, возникают на «стыках» наук или в отдельных областях знаний и распространяется в дальнейшем на многие сферы естественных и социальных наук. Понятие «адаптация», как общенациональное понятие, содействует синтезу, объединению значений различных (природных, социальных, технических) систем. Наряду с философскими теориями, общенациональные понятия способствуют объединению исследуемых объектов различных наук в целостные теоретические построения [12]. В этой связи адаптационная концепция рассматривается Ф. Б. Березиным, как один из перспективных подходов к комплексному изучению человека [4].

Существует множество подходов к определению адаптации, как имеющие общий, широкий смысл, так и сводящие сущность адаптационного процесса к явлениям одного из уровней: от биологического до социального.

Так, например, в общей психологии А. В. Петровский, В. В. Богословский, Р. С. Немов, практически одинаково определяют адаптацию как ограниченный, специфический процесс приспособле-

ния чувствительности анализатора к действию раздражителя [13].

В более общих определениях понятия «адаптации» ему может придаваться несколько значений, в зависимости от рассматриваемого аспекта:

а) адаптация используется для обозначения процесса, при котором организм приспосабливается к среде;

б) адаптация используется для обозначения отношения равновесия, которое устанавливается между организмом и средой;

в) под адаптацией понимается результат приспособительного процесса;

г) адаптация связывается с какой-то определяющей «целью», к которой «стремится» организм [13].

Так, например, А. Д. Ротенберг выделил:

1) приспособление к работе, выполнению профессиональных функций;

2) приспособление работника к личной среде предприятия [10, с. 40].

А. А. Русалинова и М. П. Будякин выделяли:

1) профессиональная адаптация – приспособление и привыкание новичка к характеру, режиму и условиям труда;

2) социально-психологическая – приспособление к групповым нормам и системе взаимоотношений в конкретной группе [13, с. 5].

А. В. Сахно выделяет разновидности социальной адаптации:

1) профессиональная – к профессии и производственно-техническим условиям среды;

2) личностная – к коллективу и внепроизводственному общению;

3) адаптация к природе – путем создания жилищ, одежды, и т. п.;

4) адаптация к формам общественного сознания – к науке, религии, искусству и т. д. [12].

Л. М. Ростова, кроме профессиональной и социально-психологической адаптации, выделяет еще и общественно-политическую [7, с. 40].

По мнению В. Д. Колесова, процесс адаптации можно обозначить термином адаптирование. Состояние организма в результате успешного осуществления этого процесса – адаптированность, а различия в состоянии организма до начала и после завершения процесса адаптации – адаптивный эффект [13, с. 6].

Понятие «адаптация» может так же иметь различное значение в зависимости от того, биологический или социальный аспект ее рассматривается в исследовании.

Адаптационный процесс можно рассматривать на различных уровнях его протекания, т. е. на уровнях межличностных отношений, индивидуального поведения, базовых психических функций, психофизиологической регуляции, физиологических механизмов обеспечения деятельности, функционального резерва организма, здоровья.

Реализация процесса адаптации происходит тогда, когда в системе «человек – среда» возникают

значимые изменения, приводящие к нарушению адекватности их отношений. Человек и среда находятся в статистическом равновесии, следовательно, их соотношение меняется постоянно. Так же постоянно осуществляется и процесс адаптации [2]. Основная задача процесса адаптации – поддержание организма в состоянии гомеостаза. Нарушение гомеостатического баланса в системе «человек – среда» может возникнуть: при резком изменении условий среды; при существенном преобразовании потребностей и целей индивида (даже в относительно стабильной среде); при значительном уменьшении физических или психических ресурсах личности [3].

Выделяется несколько уровней, на которых протекает адаптационный процесс:

1) уровень межличностных отношений,

2) уровень индивидуального поведения,

3) уровень базовой психической функции,

4) уровень психофизиологической регуляции,

5) уровень физиологических механизмов обеспечения деятельности,

6) уровень функционального резерва организма, здоровья [13].

По мнению Ф. Б. Березина, у человека в этом ряду решающую роль играет психическая адаптация, в значительной мере оказывая влияние на адаптационные процессы, осуществляющиеся на иных уровнях.

Выделяются 3 основные фазы адаптационного процесса:

1) фаза разрушения старой программы поддержания гомеостаза: старая программа уже не функционирует, новая еще окончательно не завершена;

2) фаза усовершенствования новой программы, поиск оптимальной программы;

3) фаза стабильной адаптации: стабилизация показателей адаптации, в том числе параметров эффективности деятельности, которые устанавливаются на новом, более оптимальном уровне.

Выделение фаз носит условный характер, и во многих случаях их протекание происходит параллельно или частично, перекрывая друг друга [4, с. 15]. Естественно, как на любой процесс, так и на адаптацию оказывают влияние определенные факторы. Их условно разделяют на две группы:

– внешние факторы, связанные с особенностями личности самого человека (общая и специальная подготовленность, характер, темперамент, познавательные и другие психические процессы, возраст и т. д.);

– внутренние факторы, которые по отношению к личности существуют объективно (средства ознакомления с характером обстановки и решаемыми задачами, качества и пример руководителей и т. п.).

Ю. А. Александровский рассматривает психологическую адаптацию как результат деятельности целостной самоуправляемой системы, «которая обеспечивает деятельность человека на уровне опера-

тивного покоя, позволяя ему не только наиболее оптимально противостоять различным природным и социальным факторам, но и активно и целенаправленно воздействовать на них» [1, 13].

Реализация процесса психической адаптации обеспечивается, по словам Ф. Б. Березина, сложной многоуровневой функциональной системой, на разных уровнях которой регулирование осуществляется преимущественно психологическими (социально-психологическими и собственно психическими) или физиологическими механизмами [5]. В общей системе психической адаптации им выделяются три основных уровня или подсистемы: собственно психический, социально-психологический и психофизиологический. При этом задачами собственно психической адаптации является поддержание психического гомеостаза и сохранение психического здоровья, социально-психологической – организация адекватного микросоциального взаимодействия, психофизиологической адаптации – оптимальное формирование психофизиологических соотношений и сохранение физического здоровья. Исследование показателей психической адаптации, поэтому предполагает комплексный подход и одновременную оценку соответственно актуального психического состояния, особенностей микросоциального взаимодействия, церебральной активности и вегетативного регулирования [4, с. 255 – 256].

Показателем успешности психической адаптации является прежде всего достижение возможности выполнения основных задач деятельности.

Основной задачей постоянно осуществляющегося процесса адаптации является поддержание состояния гомеостаза. Концепция гомеостаза впервые была выдвинута в физиологии К. Бернаром и развита в работах Г. Селье, А. Слонима и др. Согласно этой концепции гомеостаз понимается как постоянство ряда показателей внутренней среды организма, которое является необходимым условием жизнедеятельности любой биологической системы [13]. В ряде направлений психологии представление о том, что каждая система стремится к сохранению своей стабильности, было перенесено также на взаимодействие человека с окружением. Такой перенос характерен, в частности, для концепции Ж. Пиаже и для теории поля К. Левина ряд авторов отмечает в этой связи, что «процессы адаптации включают в себя не только оптимизацию функционирования организма, но и поддержание сбалансированности в системе организм-среда» [4, 3]. Нарушение гомеостатического баланса в системе человек-среда, по их мнению может возникнуть в следующих случаях: при резком изменении условий среды, в результате которого существующие механизмы адаптации могут оказаться недостаточно эффективными; при существенном преобразовании потребностей и целей индивида (даже в относительно стабильной среде); при значительном уменьшении физических или психических ресурсов личности [4, с. 249].

Изучение адаптационных процессов тесно связано с представлениями об эмоциональном напряжении и стрессе. Это послужило основанием для определения стресса как неспецифической реакции организма на предъявляемые ему требования, и рассмотрение его как общего адаптационного синдрома [3].

Ганс Селье, основоположник западного учения о стрессах и нервных расстройствах, определил следующие стадии стресса как процесса:

- 1) непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);
- 2) максимально эффективная адаптация (стадия ресистентности);
- 3) нарушение адаптационного процесса (стадия истощения).

Основные черты психического стресса:

- 1) стресс – состояние организма, его возникновение предполагает взаимодействие между организмом и средой;
- 2) стресс – более напряженное состояние, чем обычное мотивационное; оно требует для своего возникновения восприятие угрозы;
- 3) явления стресса имеют место тогда, когда нормальная адаптивная реакция недостаточна [11].

Существует множество работ, посвященных профессиональной адаптации. Но в настоящее время не хватает работ, рассматривающих этот вопрос в прикладном аспекте, трактующих технологию и методику адаптации применительно к конкретным предприятиям, к конкретным позициям и должностям.

В данном случае, адаптация представляет собой процесс вхождения и закрепления человека в организации, процесс обучения специальному типу поведения индивида и имеет две составляющие этого явления:

- профессиональную адаптацию, которая представляет собой становление профессионала в определенной должности, в определенной профессии;
- социальную адаптацию в данной профессиональной группе, определенной профессиональной страте [9].

Сама адаптация представляет собой социальную технологию, то есть строгую последовательность определенных действий, нацеленных на достижение определенного результата.

Адаптация как социальная технология имеет пять составляющих частей:

1. Профессиональная адаптация, которая представляет собой процесс закрепления трудовых навыков, формирования стойкого положительного отношения к данной профессии.

2. Психофизиологическая адаптация, являющаяся процессом «привыкания» работника к организации, к бытовым условиям его работы на определенном предприятии.

3. Организационная, которую можно определить как процесс привыкания к специфическим организационным процедурам, к способу организации труда в специфических условиях.

4. Экономическая адаптация, представляющая собой процесс «вживания» в условия оплаты труда, в систему мотивирования и стимулирования на предприятии.

5. Социальная адаптация, которая является процессом вхождения в соответствующую социальную среду, в определенное социально-психологическое окружение.

Одним из важных условий прохождения успешной адаптации является адаптивность. Под адаптивностью обычно понимают наличие некоторых индивидуальных характеристик, позволяющих личности наиболее быстро и адекватно разрешать проблемные ситуации, нормализуя свое взаимодействие со средой. Традиционно адаптивные качества трактуются в контексте черт личности или же в контексте эффективного поведения и навыков. Здесь рассматриваются личностные диспозиции, установки, черты характера, а также навыки взаимодействия со средой и стратегии поведения.

Считается, что адаптивные качества относительны: приспособления, полезные в одних условиях, становятся бесполезными или даже вредными в других. В контексте социально-психологической адаптации относительность адаптивных качеств проявляется наиболее ярко и может определяться особенностями адаптивных процессов, протекающих в разных условиях, а также отражать специфику взаимодействия с социальной средой на разных уровнях (микро-, мезо- и макро-). Например, приспособление к новой профессиональной деятельности и построение взаимодействия в семье или же в учебной группе требует различных адаптивных способностей [9].

Важную роль для воспитания адаптивной личности играют такие черты характера, как: высокие коммуникативные способности, эмоциональный интеллект. Данные качества позволяют быстро идентифицировать особенности социально-психологического климата на предприятии, в цехе, бригаде. Социально-психологический климат является основой формирования корпоративной культуры. Проведенные исследования позволили выявить некоторые существенные отличия в корпоративной культуре служащих и рабочих.

Стресс является негативным фактором в профессиональной деятельности. Существует множество профессий, в которых воздействие стрессогенных факторов на работника, отрицательно скаживается на результатах его деятельности, приводит к профессиональному выгоранию и даже к прекращению работником данного вида деятельности. Особенно часто, последнее происходит в случаях, когда работник только начинает осваивать новый вид трудовой деятельности.

Так на мясоперерабатывающих предприятиях, работники производства подвержены воздействию сразу нескольких стрессогенных факторов. Нами были рассмотрены анкеты, заполняемые при увольнении жиловщиками и обвалышниками мяса на двух крупных мясоперерабатывающих предпри-

ятиях Кемеровской области. Интерес для нас представляли работники, увольнявшиеся по собственному желанию, чей стаж работы в вышеупомянутых должностях составлял менее трех месяцев. В графе «причина увольнения» в большинстве случаев были указаны причины, связанные с действием стрессогенных факторов. Основными факторами стресса, по мнению жиловщиков и обвалышников мяса являются:

- 1) низкий температурный режим – 34 %;
- 2) повышенный уровень шума – 26,6 %;
- 3) вид остатков мясного сырья – 16 %;
- 4) неприятный запах – 11,4 %;
- 5) отсутствие естественного освещения в цехах первичной обработки мясного сырья – 5,4 %;
- 6) повышенная влажность – 4,6 %;
- 7) риск, связанный с работой с острыми предметами – 2 %.

С целью наиболее эффективного вхождения в должность новых сотрудников, на многих предприятиях введена процедура адаптации персонала. В настоящее время почти на всех крупных промышленных предприятиях такая процедура является неотъемлемой частью работы с персоналом. Адаптационный период для вновь прибывших сотрудников наступает в момент вступления в трудовые отношения с работодателем и длится чаще всего до завершения испытательного срока. Суть процесса в том, что за сотрудником закрепляется наставник, обычно из числа более опытных коллег, который содействует наиболее эффективному включению сотрудника в работу организации. Такой вариант адаптации вполне подходит для специалистов и руководителей разного звена.

Нами было выявлено, что типовой план адаптации для работников мясного производства по своей структуре не отличается от плана адаптации любого другого сотрудника предприятия, чья повседневная деятельность не связана с таким количеством стрессогенных факторов. По нашему предположению, это связано с тем, что на этапе планирования процедуры адаптации не учитывается негативное воздействие вредных факторов на эффективность работы сотрудника.

По нашему мнению, изучив механизм влияния стрессогенных факторов на работников производства в мясоперерабатывающей промышленности, можно предложить следующую программу:

- а) на основании полученных результатов можно будет ввести дополнительный фильтр на этапе подбора персонала;
- б) усовершенствовать процедуру адаптации персонала, путем введения в программу дополнительных пунктов, ориентированных на адаптацию именно к стрессогенным факторам производства.

Литература

1. Александровский, Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация (пограничные нервно-психические расстройства) / Ю. А. Александровский. – М., 1976. – 272 с.

2. Анохин, П. К. Очерки по физиологии функциональных систем / П. К. Анохин. – М., 1975. – 448 с.
3. Балл, Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – 100 с.
4. Березин, Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Л., 1988. – 270 с.
5. Березин, Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Р. В. Рожанцев. – М., 1976. – 186 с.
6. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Л.: Питер, 1999. – 518 с.
7. Иоганзен, Б. Г. Адаптационные уровни экологии человека //Физиологические аспекты адаптации человека и животных / Б. Г. Иоганзен, Е. Д. Логачев. – Кемерово, 1978. – 307 с.
8. Налчаджян, А. А. Личность, психическая адаптация и творчество / А. А. Налчаджян. – Ереван, 1980. – 263 с.
9. Общая психология / Под ред. А. В. Петровского. – М., 1977. – 480 с.
10. Ротенберг, В. С. Поисковая активность и адаптация / В. С. Ротенберг, В. В. Аршавский. – М., 1984. – 192 с.
11. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979.
12. Философские проблемы теории адаптации / под ред. Т. И. Царегородцева. – М., 1975. – 277 с.
13. Яницкий, М. С. Основные психологические механизмы адаптации студентов на 1, 2 курсах обучения в вузе / М. С. Яницкий // Вопросы общей и дифференциальной психологии. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 1997. – 88 с.