

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

УДК 159.331

Тимошенко Ліля Олександрівна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Трудовий колектив як фактор адаптації молодого працівника до роботи

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра психології.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____Л.О.Тимошенко

Керівник роботи:
Якобчук В.П.
професор

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри
№ _____ від « ____ » _____ 20__ року

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти

_____ захистив (ла)
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Тимошенко Л. О. Трудовий колектив як фактор адаптації молодого працівника до роботи – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія», ОПП «Практична психологія». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню ролі трудового колективу як важливого фактора соціально-психологічної адаптації молодих працівників на новому місці роботи. У дослідженні акцентується на багатогранності адаптаційних процесів, їхній залежності від специфіки колективу, характеру взаємодії між працівниками та індивідуальних особливостей працівника.

У теоретичному розділі роботи розглянуто основні концепції адаптації особистості, включаючи соціально-психологічну адаптацію, вплив колективу на становлення молодого фахівця та важливість колективної підтримки у професійному середовищі. Особливу увагу приділено теоретичному аналізу взаємодії внутрішніх (індивідуальні якості) та зовнішніх (вплив колективу) чинників адаптації.

Проведене емпіричне дослідження дало змогу встановити основні труднощі адаптаційного процесу молодих працівників у трудових колективах. Представлено результати дослідження, зокрема, як колектив впливає на ефективність адаптації. Показано, що згуртованість колективу, підтримка з боку колег та керівників є критичними факторами для зменшення психологічного дискомфорту та прискорення адаптації. Надано практичні рекомендації для керівників і HR-фахівців, спрямовані на покращення адаптаційного середовища в організаціях.

Ключові слова: соціально-психологічна адаптація, трудовий колектив, молоді працівники, професійна самореалізація, адаптаційні механізми.

ABSTRACT

Tymoshenko L. The labor collective as a factor in the adaptation of young employees to work – Qualification Paper in Manuscript Form.

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 053 "Psychology", OPP "Practical Psychology". – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The qualification work is dedicated to the study of the role of the labor collective as an important factor in the socio-psychological adaptation of young employees in a new workplace. The research emphasizes the multifaceted nature of adaptation processes, their dependence on the specifics of the collective, the nature of interactions among employees, and the individual characteristics of the worker.

In the theoretical section of the work, the main concepts of personality adaptation are examined, including socio-psychological adaptation, the influence of the collective on the development of a young specialist, and the importance of collective support in the professional environment. Special attention is given to the theoretical analysis of the interaction between internal (individual qualities) and external (influence of the collective) factors of adaptation.

The empirical research conducted allowed for the identification of the main difficulties faced by young employees during the adaptation process in work collectives. The results of the study are presented, particularly regarding how the collective influences the effectiveness of adaptation. It is shown that team cohesion, support from colleagues and supervisors are critical factors in reducing psychological discomfort and accelerating adaptation. Practical recommendations are provided for managers and HR specialists aimed at improving the adaptation environment within organizations.

Keywords: social-psychological adaptation, labor collective, young employees, professional self-realization, adaptive mechanisms.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ КОЛЕКТИВУ ЯК ФАКТОРУ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ.....	10
1.1. Поняття соціально-психологічної адаптації особистості	10
1.2 Чинники та фактори адаптації особистості до роботи.....	17
1.3. Адаптація молодого фахівця до робочого місця.....	22
1.4. Колектив як фактор соціально-психологічної адаптації молодого працівника.....	26
Висновки до розділу	31
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	34
2.1.Методи дослідження	34
2.2. Організація та процедура проведення дослідження.....	38
Висновки до розділу 2	40
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТОВАНOSTІ МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА.....	42
3.1. Емпіричне дослідження особливостей соціальної адаптованості молодого працівника до робочого місця.....	42
3.2. Практичні рекомендації допомоги молодому спеціалісту з адаптацією до нового робочого місця	49
Висновки до розділу 3.....	57
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність дослідження: У сучасних умовах важливе значення має формування кадрового середовища українських організацій, зокрема залучення та закріплення професійно підготовлених молодих фахівців. Адаптація працівника в організації є важливим напрямком управління персоналом, який сприяє інтеграції особистості у професійне середовище та розвитку кадрових ресурсів. Однак, з урахуванням постійних змін у вимогах організацій до молодих фахівців, необхідно розвивати методи адаптації, які враховують потреби цієї категорії працівників. Необхідно також встановити нормативно-правове забезпечення для молодих спеціалістів, щоб уникнути недоліків у цій сфері. Таким чином, вивчення процесів адаптації молодих фахівців та розробка спеціальних програм і технологій адаптації є актуальними завданнями для підвищення ефективності управління персоналом в сучасних українських організаціях.

У сучасному індустріальному світі проблема професійної адаптації та дезадаптації особистості стає все більш актуальною через соціально-економічні зміни, розвиток світової культури, нові умови праці та навчання, а також екологічні виклики. Ці фактори перевищують адаптаційні можливості людини, викликаючи стреси, які негативно впливають на професійну та соціальну діяльність. Дослідження цієї проблеми вимагає комплексного підходу, що включає біологічні, медичні, психологічні та соціокультурні аспекти, підкреслюючи її важливість у різних наукових галузях.

Професійна адаптація полягає у підтримці динамічної рівноваги між особистістю та професійним середовищем, що забезпечує ефективну самореалізацію. Б.Г. Ананьєв виділяє три основні складові професійної адаптації: психофізіологічну, яка охоплює зміни психічних станів і характеристик особистості; професійну, що стосується адаптації до завдань і цілей діяльності; та соціально-психологічну, яка включає адаптацію до

особливостей соціальної взаємодії в професійному середовищі. Л. Мітіна підкреслює, що соціальна адаптація може розвиватися за різними сценаріями адаптаційного функціонування.

Об'єкт дослідження - соціально-психологічна адаптація особистості.

Предмет дослідження - соціально-психологічна адаптація молодого працівника.

Мета дослідження теоретично розглянути та емпірично дослідити особливості соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому місці роботи.

Завдання дослідження

1.теоретично розглянути поняття соціально-психологічної адаптації особистості;

2.описати чинники та фактори самореалізації та професійної адаптації особистості;

3. розглянути особливості адаптації молодого фахівця до робочого місця;

4.емпірично дослідити особливості адаптації молодих працівників до умов роботи та вплив психологічного впливу колективу на даний процес.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що колектив є одним із визначних факторів адаптації молодих працівників до умов роботи.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Положення та результати дослідження представлені для обговорення на 2 науково-практичних конференціях: XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної науки та освіти» (Львів, Україна; 9-10 грудня 2024 року).

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

Тимошенко Л.О. Колектив як фактор соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому місці роботи. Актуальні проблеми сучасної

науки та освіти: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 9-10 грудня 2024 року. Львів : Львівський науковий форум, 2024. 279 с.

Тимошенко Л.О. Особливості соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому робочому місці.. Актуальні проблеми сучасної науки та освіти: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 9-10 грудня 2024 року. Львів : Львівський науковий форум, 2024. 279 с.

Емпірична база дослідження: Емпіричне дослідження проводилось з травня 2024 року на базі Березівської середньої школи 2. До вибірки ввійшли респонденти віком від 25 до 54 років. Було опитано 32 особи

Методологічну основу Адаптації індивіда та подоланню його дезадаптації присвячено численні наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як Г. Абрамова, Г. Балл, Ф. Березін, В. Васильєв, Л. Виготський, О. Кокун, Т. Комар, С. Мосов, О. Охременко, І. Сабанадзе, В. Семиченко, І. Соколов, В. Скрипник, М. Томчук та інші. Проблема соціальної адаптації розглядається в роботах багатьох науковців, зокрема С. Артемова, М. Будякіна, Ю. Воронцова, Л. Гордона, Л. Лесохіна, Н. Москаленко, В. Фадєєва. Вчені підкреслюють важливість ускладнень процесу адаптації, визначаючи такі протилежні тенденції функціонування цілеспрямованої системи, як "адаптивність – неадаптивність" (Г. Акофф, Ф. Емері, В. Петровський та ін.).

Методологічною та теоретичною основою дослідження стали такі положення: концепції соціально-психологічної адаптації та дезадаптації особистості (А. Налчаджян, С. Максименко, Ж. Піаже, С. Розум, А. Фурман); теоретичні аспекти Я-концепції особистості (Р. Бернс, І. Кон, Ч. Кулі, Дж. Мід, А. Налчаджян, К. Роджерс, О. Фурман та інші); дослідження впливу травматичних подій на особистість (Д. Герман, О. Романчук, Т. Титаренко, В. Шапарь).

Методи дослідження. Для вирішення завдань дослідження у роботі використано такі методи: 1) теоретичні: аналіз сучасного стану розробки досліджуваної проблеми, системний аналіз і синтез виокремлених для

детального вивчення психічних феноменів, моделювання (зокрема, комп'ютерне); 2) емпіричні методи: спостереження, анкетування, кореляційне дослідження, експеримент, психодіагностичний метод. На різних етапах дослідження, застосовуючи різні вибірки, були використані як відомі, так і апробовані методики, зокрема: методика дослідження соціальної адаптованості, методика самооцінки емоційних станів (А. Уессман і Д. Рікс), опитувальник адаптованості до нового робочого місця, методика оцінки соціально-психологічного клімату в групі О. Ф. Фідлера, оцінка способів реагування у конфлікті К. Н. Томаса, а також оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати за В. Маклені.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що дослідження можна використовувати теоретичну базу для подальшого дослідження особливостей психічних станів педагогів.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Список використаних джерел містить 64 позиції. Загальна кількість сторінок становить 71, з них основного тексту – 65 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ КОЛЕКТИВУ ЯК ФАКТОРУ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ

1.1. Поняття соціально-психологічної адаптації особистості

Взаємодія між суспільством і особистістю являє собою зв'язок між індивідуальним і соціальним. Кожна подія, ситуація та процес у суспільстві є наслідком діяльності людей, а також умовою їхнього власного розвитку. Взаємодія особистості з соціальним середовищем є критично важливою для комфортного функціонування в соціальних групах, а успішна адаптація особистості до нових умов є важливим елементом цього процесу. Проблема психологічного забезпечення адаптації людини до змінливих умов життя стає особливо актуальною в періоди значних змін у розвитку суспільства. Адаптація відіграє важливу роль у забезпеченні оптимального функціонування організму та гармонії у взаємодії людини з навколишнім середовищем. У науковій літературі адаптація розглядається як у широкому, так і в вузькому філософському контексті, а також у прикладних сферах, таких як медична психологія та психологія девіантної поведінки. Універсальний характер

прагнення до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем є ключовим аспектом процесу адаптації [42] .

Адаптація є важливою темою в психолого-педагогічних дослідженнях, що охоплює різні аспекти, включаючи біологічні, фізіологічні та соціокультурні підходи. Роботи таких вчених, як Ж.Б. Ламарк, Г. Сельє, Ж. Піаже та інших, заклали основи для розуміння цього поняття. Сучасні дослідження зосереджені на особливостях адаптації особистості в умовах соціальних змін, професійній адаптації молодих спеціалістів, психосоціальних факторах адаптації студентів, а також на формуванні адаптивних характеристик особистості. Адаптація також розглядається як важлива умова для якісної підготовки магістрів [24].

Термін "адаптація" вперше був введений Г. Аубертом у медичній та біологічній сферах для опису змін чутливості органів чуття під впливом подразників. Згодом його значення розширилося, охоплюючи будь-які пристосування живих організмів до умов існування. Французький фізіолог К. Бернар запропонував, що організми здатні підтримувати сприятливі параметри внутрішнього середовища, що забезпечується рівноваги всіх систем. Концепція гомеостазу, розроблена У. Кенноном, підкреслює, що організми підтримують сталість внутрішнього середовища через адаптацію до зовнішніх умов. Сучасні уявлення про адаптацію ґрунтуються на працях таких вчених, як П. Анохін, М. Введенський, І. Павлов та Г. Сельє, які акцентують увагу на взаємодії організму з середовищем та ролі рефлексів у процесах пристосування [55] .

Адаптація розглядається через чотири основні підходи: гомеостаз, стрес, психосоматичні концепції та концепцію функціональних систем П. Анохіна. Ж. Піаже підкреслює важливість процесів акомодатії та асиміляції в адаптації, тоді як Г. Балл акцентує на взаємозв'язку цих процесів. Адаптація має численні визначення, що вказують на взаємодію об'єктів у стані дисбалансу. В. Казначеев розглядає адаптацію як статичний і динамічний процес, а сучасні

дослідження акцентують на її багатогранності та взаємодії організму з довкіллям. [37].

Адаптація – це здатність організму налаштовуватися на зміни в навколишньому середовищі, що є міждисциплінарною проблемою, досліджуваною на медико-біологічному, соціально-економічному, психолого-педагогічному та соціально-психологічному рівнях. Дослідники розглядають адаптацію як процес, у якому індивідуальні та особистісні якості пристосовуються до нових умов, що включає активну взаємодію особистості з середовищем, перетворення середовища відповідно до потреб особистості та зміни в психічній регуляції для збереження рівноваги в системі "суб'єкт праці - професійне середовище"[4].

Феномен адаптації залишається недостатньо вивченим, з існуючими прогалинами в розумінні його сутності, структури, видів та чинників. Науковці пропонують різні підходи до визначення адаптації, розглядаючи її як процес задоволення потреб індивіда, гармонію з природою, здатність справлятися зі складнощами та встановлення рівноваги з середовищем. Згідно з концепцією А. Петровського, розвиток особистості зумовлений подоланням суперечностей між індивідуальними потребами та інтересами спільноти, а перехід на новий етап розвитку визначається соціальними причинами та попереднім етапом особистісного розвитку[10].

Феномен адаптації залишається недостатньо дослідженим, існують прогалини в розумінні його сутності, структури, видів та чинників. Науковці пропонують різні підходи до визначення адаптації, розглядаючи її як процес задоволення потреб особи, гармонії з природою, здатності долати труднощі та встановлення рівноваги з навколишнім середовищем. Згідно з концепцією А. Петровського, розвиток особистості зумовлений подоланням суперечностей між індивідуальними потребами та інтересами суспільства, а перехід на новий етап розвитку визначається соціальними факторами та попереднім етапом особистісного зростання [7].

У психологічній науці вивчається психологічна адаптація, яка охоплює зміну форми або змісту психічних реакцій зі зміною енергетичних, динамічних та інформаційних характеристик зовнішніх або внутрішніх подразників психіки.

Психологи використовують класифікацію адаптації за різними рівнями функціонування індивіда, такими як психологічний, соціальний, фізіологічний. Психологічна адаптація розглядається як процес взаємодії особистості та навколишнього середовища, соціальна адаптація - як процес пристосування до умов соціального середовища, а фізіологічна адаптація - як стійкий рівень активності всіх функціональних систем організму. Екстремальні ситуації можуть бути регламентованими або нерегламентованими, плановими або ситуаційними, і вимагають від людини адекватної реакції та адаптації. Стрес може бути корисним (еустрес) або шкідливим (дистрес), і успішна адаптація до стресу залежить від багатьох факторів, включаючи психофізіологічні ресурси та психологічні властивості особистості [64].

Соціальна адаптація є складним процесом, який відбувається на молодших курсах і визначає характер та мотивацію студентів на старших курсах та після закінчення навчання. Вивчення механізмів керування процесами соціальної адаптації та розробка засобів формування та корекції соціальної адаптованості на перших курсах є актуальним завданням [11].

Поняття адаптації є загальнонауковим і пройшло складний шлях розвитку, змінюючи свій зміст з біологічної науки до інших галузей знань. Розуміння адаптації залежить від особливостей середовища, з яким взаємодіє індивід, визначаючи можливості та характер взаємодії, обмежуючи форми адаптації та встановлюючи критерії успішності цього процесу.

В останні роки зростає інтерес до дослідження соціального та психологічного середовища, в якому живе людина. Це середовище розглядається як сукупність умов, зовнішніх впливів і стимулів, що чинять вплив на особистість. Соціально-психологічна адаптація виділяється серед

інших форм адаптації завдяки специфіці середовища, з яким взаємодіє індивід. Такий підхід дозволяє виявити певні закономірності соціально-психологічної адаптації, які зумовлені особливостями соціального середовища. [43].

По-перше, соціальне середовище є більш рухливим і здатним до змін, ніж біологічне середовище. Тому механізми адаптації людини до соціального середовища повинні бути більш гнучкими і здатними до змін протягом життя. По-друге, людина займає важливе місце в соціальному середовищі, оскільки існування соціуму без людини неможливе. Це дає особистості більші можливості впливу на середовище. По-третє, соціальне середовище є складним і багаторівневим утворенням. Тому для аналізу його особливостей доцільно використовувати більш диференційований підхід до аналізу його рівнів.

Соціально-психологічна адаптація - це процес взаємодії особистості з соціальним середовищем, під час якого відбувається узгодження вимог та очікувань обох сторін. Цей процес включає в себе освоєння соціальних норм, цінностей, символів, сприйняття соціальних стереотипів, формування соціального характеру особистості. Соціально-психологічна адаптація є поєднанням психологічних та соціальних аспектів, яка дозволяє особистості успішно пристосовуватися до змін у соціальному середовищі. Важливими особливостями цього процесу є унікальність способів адаптації, активна перетворювальна функція як особистості, так і середовища, а також набуття соціальної ролі та здатність до самореалізації. Адаптаційні можливості людини залежать від її психологічних особливостей, які формуються в дитинстві під час взаємодії з різними людьми та колективами [12].

Соціально-психологічна адаптація - це активний процес пристосування до вимог середовища, який взаємодіє з індивідуально-психологічними особливостями та факторами середовища. Цей процес включає як свідоме, так і неусвідомлюване моделювання поведінки з метою досягнення бажаного результату. Зовнішні соціальні регулятори, такі як норми поведінки та очікування, впливають на формулювання мети та способів досягнення нею, тоді

як внутрішні соціальні регулятори, такі як інтереси та цінності, визначають життєві цілі та індивідуально прийнятні способи соціальної адаптації. Психологічні чинники, такі як особистісні властивості, когнітивні стилі, копінг-стратегії та емоційно-поведінкові реакції, також впливають на соціальну адаптацію[9].

Соціальна адаптація визначається регуляцією взаємин з оточуючим світом, яка базується на індивідуальному досвіді особистості. Цей досвід включає знання, уміння, навички та можливості інтерпретувати події минулого та сучасного, а також взаємодію з навколишнім світом. Когнітивна репрезентація відіграє ключову роль у взаємодії людини зі світом, починаючи з початку адаптації і закінчуючи прийняттям результатів дій. Оцінка ефективності адаптації може проводитися за різними критеріями, такими як афективність, поведінка, когнітивність, особистість та соціально-психологічний контекст. Психологічне здоров'я визначає потенціал і ресурсність соціальної адаптації, а ідентичність виступає як стрижневий елемент цього здоров'я.

Соціально-психологічна адаптація включає в себе пристосування людини до виробничої діяльності, нового колективу, його традицій і не писаних норм, а також до стилю роботи керівників. Важливою частиною цього процесу є взаємодія з виробничим колективом, який має формальну і неформальну структуру. Є кілька етапів соціально-психологічної адаптації, починаючи з зовнішньої переорієнтації і закінчуючи повним прийняттям цінностей та норм колективу. Успішність адаптації залежить від різних умов, таких як якісний рівень профорієнтації, об'єктивність ділової оцінки персоналу, гнучкість системи навчання та соціально-психологічний клімат в колективі[35].

Соціально-психологічна адаптація - це процес, який включає в себе пристосування особистості до соціального середовища, взаємодію з ним, а також розвиток індивідуальності в конкретних умовах. Цей процес є неперервним і відбувається протягом усього життя людини. Соціально-психологічна адаптація включає в себе професійно-фахову, соціально-

психологічну та соціально-фахову адаптацію, які допомагають особистості пристосуватися до вимог суспільства та досягти самореалізації. Різні психологічні школи розглядають адаптацію з різних точок зору, але всі вони підкреслюють важливість гармонії між особистістю та соціальним середовищем для успішної адаптації[1].

У педагогічному словнику С. Гончаренка термін "адаптація професійна" означає процес або результат пристосування працівника у початковий період його роботи до особливостей робочого місця. Цей процес включає усвідомлення цілей і мотивів у професії, включення в професійну команду, прийняття завдань та умов професійної діяльності. Професійна адаптація передбачає добру підготовку, кмітливість, самостійність і відповідальність працівника, а також допомогу з боку старших та колег по праці. Це є найважливішим етапом професійного самовизначення людини, який може тривати до 3-х років. У процесі адаптації відбувається оволодіння необхідними знаннями, уміннями, навичками, а також пристосування до правил поведінки в колективі.

Здійснений аналіз дає можливість виділити чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця. Перша складова - спрямованість особистості, яка включає в себе мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію та соціально-професійний статус. Друга - професійна компетентність, яка включає соціально-правову, спеціальну, персональну, аутокомпетентність та екстремальну професійну компетентність. Третя складова - професійно важливі якості, які визначають продуктивність діяльності. Четверта - професійно значимі психофізіологічні властивості. Процес адаптації особистості до соціального середовища носить безперервний характер, і для скорочення строків соціальної адаптації розробляються спеціальні заходи, такі як адаптаційні буклети, ознайомлення з перспективою професійної кар'єри та організація шефства досвідчених працівників над молодими фахівцями[40].

Успішна професійна діяльність особистості залежить від її включення в колектив працівників. Основою соціально-психологічної адаптації фахівця є його професійна адаптація. Професійна адаптація є завершальним етапом професійного самовизначення людини. Результати професійної адаптації вимірюються опосередковано, а механізм адаптації ґрунтується на внутрішніх особливостях адаптаційного процесу. Чим вищий рівень професійної адаптації, тим швидше зростає майстерність та вміння фахівця. Адаптація працівника включає пристосування до робочого місця і трудового колективу.

Успішна професійна діяльність особистості залежить від її інтеграції в колектив, де ключовим є процес професійної адаптації. Цей процес є завершальним етапом професійного самовизначення і характеризується тим, що його результати оцінюються опосередковано. Високий рівень професійної адаптації сприяє швидшому розвитку майстерності та ефективності працівника. Адаптація включає пристосування до робочого місця та колективу, і має кілька етапів: випробувальний термін (3-6 місяців), адаптацію молодих фахівців (до 3 років), програми введення для керівників (до 1 року), наставництво та розвиток людських ресурсів [34].

Адаптація може бути первинною, коли нові співробітники освоюють нову професію без попереднього досвіду, або вторинною, коли працівники звикають до нових робочих місць. Психофізіологічна адаптація охоплює процеси пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, а також до фізіологічних умов праці. Професійна адаптація полягає в повному і успішному оволодінні новою професією, а також у звиканні та пристосуванні до змісту, характеру, умов і організації праці[34].

Управління адаптацією працівників є ключовим процесом, що впливає на ефективність та терміни їх адаптації, зменшуючи втрати для підприємства і самих працівників. Цей процес передбачає індивідуальний підхід до кожного працівника, визначення важливості адаптаційних форм у конкретних умовах виробництва та розробку заходів для раціональної адаптації. Для молодих

працівників управлінська технологія включає аналіз їх очікувань, найм, прогнозування стабільності, інтеграцію в колектив, вирішення конфліктів та узагальнення інформації про процес адаптації [2].

Управління трудовою адаптацією базується на структурному закріпленні функції управління адаптацією, технології процесу адаптації та інформаційному забезпеченні. Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус працівника в колективі, задоволення умовами праці та низький рівень плинності кадрів. Багато працівників, які звільнились протягом першого року, прийняли це рішення в перший день свого перебування в організації через відсутність інформації про роботу, місце роботи, соціальну інфраструктуру та особливості колег[49].

1.2. Чинники та фактори самореалізації та професійної адаптації особистості

Адаптація - це складний процес, який включає в себе об'єктивні і суб'єктивні чинники. Об'єктивні чинники визначають зовнішні умови, які впливають на формування особистості, тоді як суб'єктивні чинники пов'язані з активною позицією людини та її ціннісними орієнтаціями. У процесі адаптації важливу роль відіграють фактори середовища, індивідуально-особистісні та соціально-психологічні фактори. Чинники, що впливають на адаптацію, можуть бути різноманітні та взаємопов'язані, вони можуть прискорювати або гальмувати процес адаптації. На індивідуальному рівні також можуть виникати труднощі, пов'язані з відсутністю умінь самореалізації, нездатністю усвідомлювати вимоги до інтеграції діяльності та інші. Для успішної адаптації важливо враховувати всі ці чинники та забезпечити підтримку та позитивне середовище для особистості.

Професійна адаптація є безперервним процесом, що включає пристосування особистості до змінюваних умов професійного середовища та розвиток професійно важливих якостей для самореалізації. Вона охоплює первинну адаптацію молодих фахівців та реадаптацію у відповідь на зміни в

професійних умовах. Основними складовими професійної реадaptaції є психофізіологічна, професійна, психологічна, соціальна та організаційно-нормативна. У сучасному суспільстві особливо актуальною є проблема безробіття, що має свої специфічні особливості в контексті реадaptaції [19].

Учені, такі як О. М. Коберник, Г. В. Терещук, Д. О. Тхоржевський, В. К. Сидоренко та інші, досліджували чинники адаптації майбутнього фахівця. Вони встановили, що адаптивна поведінка спеціаліста на етапі входження в професію в умовах ринкових змін є актуальною та доцільною.

Ринкові умови діяльності ставлять нові вимоги до особистості щодо результативності праці, конкурентоздатності та мобільності на всіх етапах професійного становлення. Важливою є здатність до професійної адаптації та реалізації власного потенціалу в контексті сучасних соціально-економічних реалій. Професійна адаптація розглядається як процес початку професійної діяльності, існують внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на неї. Внутрішні чинники залежать від якостей особистості та її адаптаційного потенціалу, а зовнішні чинники включають окреслення змісту професійної діяльності, характеристику професійного середовища та умов професійної діяльності. Розрізняють такі типи професійної адаптації: професійно-діяльнісна, нормативна, соціально-професійна, соціально-психологічна та соціальна адаптація. Професійна адаптація молодого фахівця є постійним процесом подолання труднощів та перешкод, що вимагає самоосвіти та самовдосконалення. Успішна адаптація неможлива без навичок саморегулювання та самовдосконалення[6].

Успішність професійної адаптації молодих фахівців залежить від їхніх індивідуально-психологічних і психотипових особливостей. Одним з важливих факторів є система цінностей особистості, яка визначає її орієнтації та ставлення до себе, співробітників, керівників, професії та службових обов'язків. Ці відносини можуть бути як позитивними, так і негативними. Адаптаційна поведінка особистості також залежить від наявності дезадаптивних комплексів.

Умови ринку праці створюють певні проблеми для професійної адаптації особистості, такі як недостатні знання про вимоги ринку праці, незнання особливостей професійної діяльності в умовах ринкових відносин, неусвідомлене сприйняття факторів професійного успіху, нездатність визначати мотиваційні чинники в сучасному професійному середовищі, неготовність бути мобільним і конкурентоздатним на ринку, неготовність до ефективної діяльності в реальних умовах праці, несприйняття потреби системного набуття додаткових знань і умінь, неготовність до ефективної і результативної праці на основі опанування сучасних ринкових цінностей, нездатність проявляти професійно важливі якості і здібності з усвідомленням практичної значущості, неготовність до спільної роботи в групі та взаємодії щодо якості і результативності поставлених завдань у певній галузі діяльності[61].

Загальна професійна адаптованість особистості складається з трьох структурних складових: службово-функціональної, соціально-психологічної та психофізіологічної адаптованості. Для оцінки цих складових можуть бути використані дві групи критеріїв та показників. Об'єктивні критерії включають успішність службової діяльності, задоволеність колег та керівництва молодого фахівця як членом колективу. Суб'єктивні критерії включають задоволеність діяльністю на посаді, задоволеність стосунками з колегами по роботі та керівництвом, а також відсутність тривоги та депресивних реакцій [19].

Дослідники визначають три основні критерії оцінки психічної адаптації в професійній діяльності: успішність виконання завдань, здатність уникати небезпечних ситуацій та ефективно усунення загроз, а також збереження фізичного і психічного здоров'я. Комплексний підхід до оцінки адаптації враховує ці критерії, аналізуючи психодіагностичні показники, фізіологічні параметри та характеристики, що впливають на виконання професійних операцій. Дослідження показують, що хоча особливості адаптації можуть

варіюватися між професійними групами, існують універсальні закономірності, що пов'язують адаптацію з успішністю діяльності в умовах високих вимог[24].

До універсальних закономірностей відносяться значення трьох комплексів психодіагностичних характеристик, які є важливими для професійної діяльності та ефективності психічної адаптації. Ці характеристики визначають рівень емоційної напруги та стійкості до стресу, особливості мікросоціальної взаємодії, а також адекватність міжособистісних стосунків. Крім того, вони включають енергетичний потенціал і здатність до логічного структурування ситуацій. При вивченні параметрів, що характеризують психічну адаптацію, необхідно оцінювати як фізіологічні показники, які відображають функціонування інтегративних церебральних систем і вегетативно-гуморальне регулювання, так і особливості мікросоціальної взаємодії. [16].

Основними принципами та методами професійної діяльності;

- володіння необхідними професійними навичками і компетенціями;
- постійне самовдосконалення і професійний розвиток;
- здатність до адаптації до змін у професійному середовищі;
- вміння працювати в команді і спілкуватися з колегами;
- вміння ефективно використовувати інформаційні технології у професійній діяльності;
- вміння критично мислити і приймати обґрунтовані рішення;
- вміння прогнозувати та аналізувати ринкові тенденції і потреби;
- вміння працювати з клієнтами і задовольняти їх потреби;
- вміння ефективно управляти часом і ресурсами;
- вміння працювати під тиском і вирішувати конфліктні ситуації;
- вміння бути творчим і інноваційним у професійній діяльності[31].

Аналізуючи зазначене вище, можна зробити висновок, що особистості потрібно самооцінювати себе щодо проблеми професійної адаптації і самореалізації.

Зміни виробництва і розвиток ринкової економіки призвели до зміни професійної структури і діяльності, що вимагає вивчення відповідних чинників. Самореалізація особистості включає досягнення особистих цілей щодо професійного вибору, мотивації і ефективної адаптації до ринкових умов. Діяльність характеризується усвідомленою метою і конкретними цілями, а мотивація є внутрішнім рушієм для діяльності. Мотиви діяльності пов'язані з потребами людини і породжують інтереси. Творча діяльність впливає на професійне становлення особистості і включає здатність до створення нових ідей, методів і прийомів. Творчі працівники здатні ефективно адаптуватися до нових умов праці і займати високі позиції на ринку. Творчий розвиток особистості на основі самооцінювання є передумовою активної позиції особистості на ринку. У виборі професії важливі професійно-значущі якості майбутніх кадрів, а також самооцінка особистості у контексті вибору професії за різними показниками[50].

Таким чином, професійне становлення особистості - це складний процес, який включає в себе не лише вибір професії, але і проходження різних стадій професійного розвитку. Кожна стадія має свої власні критерії успішності, які допомагають особистості визначити свої професійні цілі і досягнути їх. Важливо, щоб вибрана професія відповідала інтересам та здібностям особистості, а також сприяла розвитку її творчих і етичних сил. Тільки в такому випадку можна говорити про успішне професійне самовизначення та реалізацію в обраній сфері діяльності.

1.3. Адаптація молодого фахівця до робочого місця

Адаптація співробітника в компанії - це процес освоєння нового оточення, завдань, правил і цінностей. Цей період може тривати від кількох місяців до півроку і залежить від багатьох факторів, таких як досвід, особистість та комунікативні навички. Для новачків особливо важливо мати можливість пройти інтернатуру або стажування, щоб набути необхідний досвід

і взаємодіяти з колегами. Цей період слід розглядати як стартовий майданчик для майбутньої кар'єри і можливість навчитися працювати в новому колективі.

Культурні цінності, нормативно-правова база, науково-методичне забезпечення, кон'юнктура ринку праці, кадрова політика підприємств і закладів - всі ці компоненти впливають на родину та особу, яка адаптується до нових професійних умов. Ефективність професійної адаптації залежить від активності, рівня підготовленості та психологічної готовності адаптанта до праці в нових умовах. Також важлива є творча взаємодія всіх суб'єктів педагогічного процесу для професійної самореалізації молодого вчителя. Я.В. Абсалямова виділяє соціально-психологічний, теоретичний та практичний аспекти в процесі професійної адаптації педагога. Вона також пропонує рівневу модель системи освіти, яка сприяє продуктивному становленню професіоналізму молодих викладачів під час професійної адаптації [14].

Кар'єра вважається однією з форм самореалізації, яка передбачає досягнення успіху у професійній сфері, включаючи покращення навичок, професійний розвиток та просування по службі. Початок кар'єри є найважливішим періодом, оскільки саме на цей час припадає самовизначення, набуття необхідних знань, умінь та формування індивідуального стилю професійної діяльності. Ці фактори є важливими для успішної самореалізації особистості у професійній сфері. Професійна реалізація надає особистості можливість повністю розкрити свій творчий потенціал, втілити свої цінності, плани та домагання. Праця та трудова діяльність є основними способами самореалізації, які підпорядковуються соціальній активності, творчості та життєтворчості.

Фахівці, приходячи в новий колектив, найчастіше бояться декількох речей. Перша з них - страх не знати, що робити і не вміти виконувати вимоги, які від них очікують. Однак, компанії зазвичай враховують рівень здатностей нового співробітника і надають йому підтримку та можливості для розвитку.

Другий страх - не бути прийнятим колективом. Адаптація в команді залежить від комунікативних навичок, вміння бути чесним, ескалювати проблеми та працювати в команді. Ці навички можна розвивати, щоб зробити адаптацію легшою.

Третій страх - не пройти випробувальний термін. Проте, вирішення цього страху залежить від самого фахівця, який може взяти ініціативу в свої руки і спілкуватися з керівником, обговорюючи цілі та очікування компанії. Останній страх - страх помилятися. Важливо розуміти, що помилки є нормальною частиною процесу, але важливо зробити висновки та намагатися уникати їх у майбутньому. Крім того, молоді фахівці часто бояться, що не володіють достатніми знаннями і навичками для початку роботи в компанії, проте важливо намагатися розвиватися і шукати можливості для саморозвитку[23].

Дослідження показують, що процес адаптації нових працівників в організації є надзвичайно важливим. Багато HR-спеціалістів вважають свої адаптаційні програми недосконалими, а менеджери не відносять процес адаптації до пріоритетних завдань. Велика кількість працівників добровільно покидають роботу протягом першого року, часто через відсутність або формалізованість процесу адаптації. З іншого боку, ефективно адаптовані працівники є більш віддані, продуктивні, задоволені роботою, розуміють свою роль в організації та відчують більшу підтримку. Це свідчить про необхідність приділяти більше уваги адаптації працівників, особливо молодих працівників, які потребують нових підходів до управління персоналом. У сучасному світі важливо вивчати адаптацію молодих працівників [7].

Зокрема, можна виділити роботи таких авторів, як М. Армстронг, Т. Базаров, А. Бикова, В. Дятлов, Г. Захарчин, А. Кибанов, В. Крушельницька, Ю. Одегов та Е. Шейн. Однак у контексті теорії поколінь, зокрема нового покоління Z, існує лише кілька досліджень Ю. Воржакової, О. Гетьман, Т. Лазоренка, С. Насирової та Ю. Уткіної, які стосуються управління персоналом в цілому та адаптації молодих спеціалістів зокрема. Це свідчить про

необхідність приділити цій темі більше уваги та провести більш глибоке дослідження[33].

Існує багато досліджень на цю тему, проте лише декілька праць зосереджуються на управлінні персоналом та адаптації молодих спеціалістів. З огляду на циклічний розвиток суспільства та зміну поколінь, важливо враховувати особливості та характеристики молодих спеціалістів при адаптації їх на робочому місці. Представники цього покоління відрізняються кліповим мисленням, швидким перемиканням уваги, практичністю та іншими особливостями, які потребують нових підходів до управління персоналом. Молоді фахівці часто зіштовхуються з труднощами адаптації, такими як вимоги до умов праці та зарплати, орієнтація на кар'єру та добробут, відсутність досвіду та впевненості у собі. Програми адаптації на підприємствах часто застарілі та не враховують потреб молодих працівників[35].

Молоді фахівці мають високі вимоги до умов праці та зарплати, орієнтуються на добробут і кар'єру. Вони часто мають розмиті ідеали, відсутність впевненості у собі, що ускладнює їх соціальну адаптацію. Під час пошуку роботи молоді спеціалісти стикаються з проблемами, такими як відсутність досвіду, розмитість у розумінні професії та несоответствие теоретичних знань вимогам ринку праці. Програми адаптації на підприємствах часто застарілі і не враховують потреб молодих людей у кар'єрному зростанні та гнучкому графіку роботи.

Дослідники виділяють зовнішні та внутрішні чинники впливу на успішність процесу адаптації. Зовнішні чинники стосуються умов праці та колективу, внутрішні - професійних та психологічних характеристик працівника. Процес адаптації може бути розділений на фізичну, соціальну, професійну, комунікативну та ціннісну адаптацію.

Планування адаптації нового працівника включає в себе ряд заходів, які сприяють його успішній інтеграції в організацію. Важливо підтримувати спілкування з працівником ще до першого дня роботи, надсилаючи вітальний та

інформаційний листи. Також важливо враховувати особливості сучасного покоління, яке вимагає чітких інструкцій та візуального представлення інформації. Відеоінструкції та віртуальні офіс-тури можуть бути корисними для ефективної адаптації молодих фахівців[3].

Адаптаційний процес нового працівника в організації є важливим етапом, який може бути успішним за належного планування. Перший робочий день визначається як найбільш напруженим для новачка, тому важливо ретельно підготуватися до нього. Зустріч нового працівника може бути креативною та цікавою, що сприяє зниженню психологічної напруги. Протягом першого тижня рекомендується використовувати візуальні методи навчання для кращого засвоєння інформації.

Гейміфікація може бути корисним методом для залучення працівників та формування лояльності до організації. Контрольні заміри та регулярне спілкування допомагають відстежувати прогрес у процесі адаптації. Розроблення карти досвіду працівника може допомогти уникнути проблемних ситуацій у майбутньому. В цілому, успішна адаптація нового працівника полягає в його розумінні місця в організації, взаємодії з колективом та прийнятті цінностей організації [18].

Таким чином, професійне становлення особистості - це складний процес, який включає в себе не лише вибір професії, але і проходження різних стадій професійного розвитку. Кожна стадія має свої власні критерії успішності, які допомагають особистості визначити свої професійні цілі і досягнути їх. Важливо, щоб вибрана професія відповідала інтересам та здібностям особистості, а також сприяла розвитку її творчих і етичних сил. Тільки в такому випадку можна говорити про успішне професійне самовизначення та реалізацію в обраній сфері діяльності.

1.4. Колектив як фактор соціально-психологічної адаптації молодого працівника

Учені підкреслюють, що успіхи в житті та професійній діяльності значною мірою залежать від ефективності соціальних груп, зокрема команд і колективів. Дослідження показують, що взаємодія в команді є більш продуктивною, ніж індивідуальна робота, оскільки кожен учасник може внести свій внесок у спільний процес. Вітчизняна література часто використовує термін «колектив», тоді як зарубіжні дослідники віддають перевагу термінам «команда». Історично, в СРСР акцент робився на ідеологічних аспектах колективу, який визначався як вищий рівень соціальної групи з єдністю стосунків. Формування колективу залежить від групових цілей, які відповідають потребам його членів, а також від мотивації та цілеспрямованості[33].

Термін «колектив» визначається як група людей, об'єднаних спільною діяльністю та інтересами, тоді як «команда» – це група, що виконує певну роботу. У пізніших словниках ці поняття не розглядалися, оскільки їх зміст вже був достатньо досліджений. З 90-х років ХХ століття почався детальний аналіз поняття «команда», що призвело до значного напрацювання в різних наукових сферах. Незважаючи на різницю в термінах, кардинальні ознаки «колективу» та «команди» збігаються. До таких ознак належать: усвідомлення спільної мети, мотивація членів, організація функцій, планування та реалізація спільної діяльності, а також наявність лідера[29].

Трудовий колектив і його керівник відіграють ключову роль у забезпеченні безпечних умов праці. Колектив, як група людей, досягає високої ефективності завдяки спільній діяльності, що залежить від різних факторів, таких як складність завдань, тривалість співпраці та взаємозв'язки між членами групи. Внутрішня єдність колективу формується через сумісність і спрацьованість, які впливають на психологічний клімат[58].

Комфортний психологічний клімат сприяє здоров'ю працівників, почуттю відповідальності та товариській взаємодопомозі. Важливими є міжособистісні стосунки, які залежать від ролі керівника, його моральних якостей та здатності делегувати повноваження. Непідготовлені керівники можуть завдати шкоди колективу, тоді як авторитетні лідери підвищують продуктивність і безпеку праці.

Конфлікти в колективі, які можуть виникати через різні інтереси та очікування, негативно впливають на ефективність роботи та можуть призводити до небезпечних ситуацій. Тому важливо підтримувати доброзичливі стосунки та забезпечувати відповідальне ставлення до охорони праці.

Корпоративна культура в управлінні персоналом підприємства базується на поєднанні загальнолюдських цінностей та інтересів співробітників з корпоративними цілями, такими як підвищення конкурентоспроможності. Вона формує поведінку персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства[23].

Соціально-психологічний клімат трудових колективів є важливим фактором, що впливає на ефективність роботи співробітників та загальний успіх організацій. Зростаючі вимоги до психологічного включення працівників, ускладнення психічної життєдіяльності та підвищення особистісних домагань підкреслюють актуальність цього питання. Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується довірою, доброзичливістю, свободою думки та відсутністю тиску з боку керівництва, що сприяє ефективній спільній діяльності та особистісному розвитку. Однак, лише в деяких організаціях активно досліджують цей аспект для підвищення продуктивності. В умовах нових суспільно-економічних відносин важливо вдосконалювати систему взаємин у колективах, що сприятиме створенню позитивного клімату і, відповідно, підвищенню підприємницького потенціалу. Таким чином, вивчення соціально-психологічного клімату є необхідним для оптимізації роботи колективів[40].

У науковій літературі значна увага приділяється управлінню персоналом та соціально-психологічним методам, зокрема розвитку соціально-психологічного клімату в трудових колективах. Багато вчених, таких як Г.М. Андрєєва, А.Л. Свинецький та інші, внесли вагомий вклад у це дослідження. Проте існує неоднозначність у визначенні поняття «соціально-психологічний клімат», яке слід розглядати як складне явище, що включає систему взаємовідносин між членами колективу, формуючи колективну свідомість і настрій, а також психологічні умови для продуктивної діяльності[50].

Соціально-психологічний клімат має чотири основні елементи: ставлення до загальної справи, один до одного, світу та до себе. Він характеризується предметним (спрямованість уваги) та емоційним (задоволення від діяльності) параметрами. Клімат формується через міжособистісну взаємодію та вплив навколишнього середовища[14].

Види соціально-психологічного клімату можуть бути позитивними (сприятливими), негативними (несприятливими) та нейтральними, що свідчить про різноманітність його проявів у різних колективах.

Сприятливий клімат характеризується довірою, терпимістю, доброзичливою критикою, високим рівнем взаємодопомоги та емоційної підтримки, а також відкритістю до висловлення думок. Натомість несприятливий клімат проявляється в пригніченості, агресивності, конфліктності, відсутності норм рівності та справедливості, а також байдужості до успіхів колег.

Для покращення соціально-психологічного клімату керівники можуть вжити заходів у кількох напрямках: поліпшення умов праці, контроль соціально-психологічних показників колективу та забезпечення взаємодоповнюваності особистостей. Це включає в себе покращення оснащення робочих місць, раціоналізацію режиму праці, підбір кадрів, підвищення кваліфікації та оплату праці. Важливо також створювати умови для

ефективної комунікації та обміну досвідом між співробітниками різного віку та кваліфікації[7].

Адаптація молодого педагога є складним процесом, що включає не лише пристосування до нових умов, а й активне засвоєння професійних норм, навичок та традицій колективу. Вона відбувається протягом перших років педагогічної діяльності, і важливу роль у цьому процесі відіграє наставник, який підтримує молодого викладача, допомагає йому знайти рішення у складних ситуаціях та передає свій досвід.

Адаптація складається з трьох етапів: підготовчого, формування знань і вмінь, та підсумкового. На першому етапі молодий педагог ознайомлюється з вимогами професії, на другому – долає труднощі та починає формувати свою майстерність, а на третьому – досягає високого рівня самостійності та творчого підходу[28].

Важливими аспектами є організація наставництва та проведення роботи в предметних методичних комісіях, де молоді педагоги можуть покращувати свої знання та навички. Крім того, важливо надавати конструктивну критику в індивідуальному форматі, щоб уникнути конфліктів і підтримати впевненість молодих викладачів. Успішна адаптація молодих спеціалістів сприятиме їх професійному становленню та ефективності навчального процесу[28].

Традиції є виразом колективістських відносин і громадської думки. Актив складається з членів колективу, які усвідомлюють вимоги керівника, допомагають в організації діяльності та виявляють ініціативу. Органи самоврядування, обрані демократично, підтримують зв'язок між колективами, тоді як актив самостверджується. Лідер колективу здатний впливати на його поведінку та брати на себе відповідальність. А. С. Макаренко вважав актив організуючим центром колективу, до якого входять найактивніші та поважані члени. Виховна робота з активом включає роз'яснення прав і обов'язків, практичну допомогу в організації діяльності та контроль за виконанням

доручень. Робота з активом є необхідною для збереження традицій та спадкоємності поколінь у колективі.

На другій стадії формування колективу відбувається перехід до самоврядування, де актив групи підтримує вимоги педагога, а його роль стає опосередкованою. Члени колективу отримують можливість брати участь в управлінні своїм життям, що сприяє розвитку самостійності, творчості та досягнення успіхів. Актив стає авторитетом, формуючи власні вимоги та зміцнюючи позиції КЕРІВНИКА. Відбувається розвиток міжособистісних взаємин, мотиваційних і гуманістичних відносин, а також колективної самосвідомості. Етапи розвитку колективу, зокрема перехід від категоричних вимог педагога до вільних вимог особистості, були обґрунтовані А.С. Макаренком, який підкреслював важливість спочатку жорстких вимог для формування колективу[37].

На другому етапі розвитку колективу важливу роль відіграє актив, який має стати провідником вимог до особистості. Педагог повинен уникати прямих вимог до кожного вихованця, використовуючи метод паралельної дії, спираючись на підтримку мікрогрупи. Актив має отримати реальні повноваження, що дозволяє педагогу пред'являти вимоги до активу, а через нього — до вихованців. Вимоги повинні формуватися колективом, що є основою його існування.

Третій етап розвитку колективу виникає з другого, коли колектив починає вимагати від своїх членів дотримання певних норм і стандартів. Це свідчить про наявність системи самоврядування, де формальні органи наділені реальними повноваженнями. З появою повноважень виникають обов'язки, що веде до необхідності колективного самоврядування[8].

Згідно з А.С. Макаренком, колектив змінюється під впливом зовнішніх і внутрішніх умов. У процесі формування колективу важливими є психологічні механізми, такі як ефективне вирішення внутрішньогрупових суперечностей, психологічний обмін, а також "ідосинкразичний кредит", що дозволяє

високостатусним членам групи відхилятися від норм за умови, що це сприятиме досягненню цілей колективу.

Взаємовідносини між особистістю та колективом є важливим аспектом виховання, особливо в умовах демократизації та дотримання прав людини. Раніше вважалося, що особистість повинна підкорятися колективу, але сьогодні необхідно шукати нові підходи, які враховують індивідуальність. Процес інтеграції студента в колектив є складним і залежить від його особистісних якостей, а також від характеристик самого колективу[25].

Виділяють три моделі взаємин:

1. Конформізм, де особистість підкоряється колективу.
2. Гармонійні відносини, де особистість і колектив знаходяться в оптимальному паритеті.
3. Нонконформізм, де особистість підкорює колектив.

У першій моделі особистість може підкорятися колективу добровільно або формально, зберігаючи свою індивідуальність. У другій моделі ідеалом є гармонізація відносин, де кожен член колективу зацікавлений у його стабільності. Однак у сучасних освітніх закладах часто спостерігається лише формальне співіснування, де студенти виконують ролі, не проявляючи свою індивідуальність. Це призводить до подвійної системи цінностей, де позитивні взаємини існують лише в організованій діяльності. Розширення ролей та утвердження студента в новій позиції можуть стати виходом із цієї ситуації.

Гармонізація особистості та колективу є ідеалом. Випадки, коли особистість підкоряє колектив, є рідкісними і можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. Нонконформізм, що означає дію всупереч думці більшості, насправді є формою залежності від групового тиску, подібно до конформізму[17].

Отже, груповий тиск впливає на думки та поведінку індивіда через нормативний та інформаційний вплив. Виховання в колективі, згідно з педагогічною системою А.С. Макаренка, є важливим аспектом групова динаміка

включає процеси згуртування, утворення неофіційних груп і становлення групових норм, які підвищують ефективність діяльності та згуртованість. Конформність визначається як підпорядкування індивіда груповому тиску, що може призводити до зміни думок і поведінки. В умовах тоталітаризму конформізм стає особливо вираженим через страх перед репресіями. Важливим аспектом групової динаміки є виділення лідера, який має вплив на життя групи завдяки своєму авторитетом формування особистості.

Висновки до розділу 1

Соціально-психологічна адаптація - це процес пристосування до вимог середовища, який включає свідоме та неусвідомлюване моделювання поведінки з метою досягнення бажаного результату. Зовнішні та внутрішні соціальні регулятори, психологічні чинники та когнітивні процеси впливають на цей процес. Соціальна адаптація базується на індивідуальному досвіді особистості, знаннях, уміннях та можливостях взаємодії з навколишнім світом. Оцінка ефективності адаптації може проводитися за різними критеріями, а психологічне здоров'я та ідентичність визначають потенціал і ресурсність цього процесу.

Умови ринку праці можуть створювати проблеми для професійної адаптації особистості через недостатні знання про вимоги ринку праці, неусвідомлене сприйняття факторів професійного успіху, неготовність бути мобільним і конкурентоздатним, а також нездатність проявляти важливі якості і здібності. Для успішної адаптації в сучасному професійному середовищі важливо мати системні знання і уміння, бути готовим до ефективної роботи на основі сучасних цінностей ринку, а також до спільної роботи в групі для досягнення якісних результатів у своїй галузі діяльності.

Визначено різні рівні формування колективу, починаючи з групи-конгломерату, де взаємини поверхневі, і закінчуючи групою-колективом, яка є частиною більшої спільноти. Описано процеси групової динаміки, які супроводжують розвиток колективу, включаючи адаптацію, диференціацію та

інтеграцію. Також зазначено, що успішність становлення колективу залежить від ряду соціально-педагогічних чинників, таких як знання педагогів, єдність дій, створення перспектив, дотримання належного стилю діяльності та наявність традицій.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТОВАНOSTІ МОЛОДОГО ФАХІЩА ДО УМОВ РОБОТИ

2.1. Методика проведення дослідження соціально-психологічної адаптованості особистості до умов робочого місця

Успішна трудова адаптація працівника визначається загальною задоволеністю роботою та морально-психологічним кліматом у колективі. Важливими факторами є особистісний потенціал, що включає впевненість, товариськість, об'єктивність, а також знання, освіта та досвід. Адаптація може бути повною, коли навички відповідають професії, або неповною, коли є позитивні емоції до роботи, але відсутня професійна придатність або установка.

Успішність адаптації залежить від правильного вибору професії, що може бути досягнуто через цілеспрямоване формування інтересів молоді відповідно до соціально-економічних потреб. Основними труднощами соціально-психологічної адаптації молодих фахівців є висока особистісна тривожність, що може негативно впливати на їх інтеграцію в суспільство.

Адаптація молодих фахівців до професійної діяльності залежить від кількох факторів, зокрема соціального середовища, внутрішніх ресурсів (адаптивності, професійної підготовки, мотивації) та психологічної стійкості. Дослідження показують, що адекватне сприйняття майбутньої професії сприяє успішній адаптації, тоді як невідповідність очікувань і реальності може призвести до психологічної невідповідності. Багато студентів стикаються з труднощами через розбіжності між уявленнями про професію та реальними умовами праці. Важливим завданням вищої освіти є формування правильного уявлення про професію та адекватна оцінка власних можливостей[34].

Професійна адаптація молодих спеціалістів залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів. Зовнішні фактори включають зміст, характер і умови професійної діяльності, тоді як внутрішні пов'язані з психологічними

особливостями молодих фахівців. Часто молоді спеціалісти мають ідеалістичні уявлення про роботу, завищені вимоги до умов праці та зарплати, а також можуть страждати від інфантилізму і невпевненості в собі, що ускладнює їх соціальну адаптацію. Проблеми адаптації можуть виникати ще на етапі вибору професії, коли молоді люди не мають чіткого уявлення про вимоги та перспективи обраної спеціальності. Адаптація нового працівника в колективі є критично важливою на початкових етапах роботи, і керівники повинні активно підтримувати молодих спеціалістів у цьому процесі[13].

Психологія як наука вивчає психічні явища, використовуючи різноманітні методи, які дозволяють глибше зрозуміти психологічні характеристики особистості. Б. Ананьєв визначає методи психологічного дослідження як системи операцій, що стосуються психологічних об'єктів. Він виділяє чотири основні класи методів: організаційні, емпіричні, методи обробки даних та інтерпретаційні. Знання та застосування цих методів є важливими для дослідження психічного розвитку індивіда та їх практичного використання.

Науковці класифікують методи дослідження в психології на чотири основні групи: організаційні, обсерваційні, експериментальні, психодіагностичні, а також методи математико-статистичного аналізу і якісного опису, генетичні та структурні методи. Методи повинні відповідати вимогам, зокрема, вивчати психічні явища в їх розвитку та взаємозв'язку, а також бути адекватними предмету дослідження, зосереджуючи увагу на істотних характеристиках[8].

Основним принципом психологічного дослідження є об'єктивність, яку забезпечують різноманітні методи, такі як спостереження, експеримент, аналіз діяльності, бесіда та інтерв'ю. Також може використовуватись самоспостереження, коли піддослідний звітує про свої переживання. Важливо, щоб обраний метод відповідав предмету дослідження і забезпечував точність та надійність вимірювання змінних. Точність інформації залежить від ряду критеріїв, зокрема вірогідності, що визначається впливом випадкових факторів.

Дослідник має на меті відокремити результати вимірів, що відображають реальні відмінності між випробуваними, від випадкових впливів, щоб визначити помилку виміру. Існує три основні типи джерел інформації: 1) дані, отримані від досліджуваного (інтерв'ю, анкети), де випробуваний усвідомлює процедуру вимірювання; 2) спостереження, які можуть бути відкритими (суб'єкт знає про спостереження) або прихованими (не знає); 3) архівні записи, де статус досліджуваного може бути відомий або невідомий. Найпоширеніші методи, такі як суб'єктивні звіти та відкриті спостереження, мають високу ймовірність помилок[27].

Для обґрунтування особливостей адаптації, вивчення бар'єрів адаптації людей, які опинилися в нових незвичних умовах, використовують комплекс теоретичних та емпіричних методів. Можна використовувати стандартизовані методики психодіагностики: тест-опитувальник для оцінки вираженості психологічних бар'єрів до дій у ситуації невизначеності (А. Массанов), багатофакторний особистісний опитувальник FPI, методику діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонд, методику дослідження толерантності до невизначеності (С. Баднер).

Для вивчення особливостей адаптації людей до нових умов використовують різноманітні теоретичні та емпіричні методи, такі як стандартизовані методики психодіагностики. Наприклад, тест-опитувальник для визначення психологічних бар'єрів у ситуаціях невизначеності, багатофакторний особистісний опитувальник FPI, методика діагностики соціально-психологічної адаптації від К. Роджерса та Р. Даймонда, а також методика вивчення толерантності до невизначеності від С. Баднера. Метою нашого емпіричного дослідження було вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому робочому місці[21].

Суб'єктивні результати успішної адаптації працівників включають особисті враження новачків, оцінювані за кількома критеріями: задоволення від роботи, розвиток професійних навичок, якість спілкування в колективі,

внутрішня мотивація та прив'язаність до компанії. Оцінка цих аспектів є важливою для визначення ефективності адаптаційної системи, що може здійснюватися через аналіз теоретичних джерел, емпіричних даних та анкетування. Ефективна адаптація сприяє зменшенню витрат, підвищенню цінності робочого місця та загальному успіху компанії, оскільки мотивовані працівники є ключем до її розвитку.

2.2. Організація та процедура проведення дослідження

Метою емпіричного дослідження нашого дипломного дослідження було дослідження особливостей та визначення критеріїв успішної соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому робочому місці.

Об'єкт дослідження: молоді працівники

Предмет дослідження: адаптація молодих працівників до умов робочого місця.

Гіпотеза дослідження колектив є вирішальним фактором у адаптації молодих працівників до умов роботи в школі.

Емпіричне дослідження проводилось у кілька етапів:

- визначення методів та планування запланованого дослідження;
- формування вибірки та умов нашого дослідження;
- проведення дослідження за обраними методами;
- обробка отриманих результатів, їх кількісне та якісне аналізування, інтерпретація.

Опрацювання отриманих результатів передбачало кількісний та якісний аналізи. Первинний кількісний аналіз результатів нашого дослідження проводився окремо за кожним блоком.

Отже, кількісний аналіз результатів дослідження передбачав визначення середнього арифметичного значення, показників та відсотковий показник такого значення.

Загальна презентація проведеного дослідження, його вибірка та умови дослідження представлені у Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Організація та процедура проведення дослідження

Мета	дослідження особливості соціально-психологічної адаптації молодого працівника на новому робочому місці.
Місце та час проведення дослідження	Малинський ліцей № 2 Малинської міської ради, травень червень
Учасники дослідження	Педагогічний колектив (40 педагогів, з них молоді фахівці до 1 року роботи – 19 осіб
Методи дослідження	Методика дослідження соціальної адаптованості Методика самооцінки емоційних станів (А.Уессман і Д.Рікс) Опитувальник адаптованості до нового робочого місця Методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі. Оцінка способів реагування у конфлікті», К.Н Томаса Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені.
Форма проведення дослідження	Онлайн та очно
Зміст діяльності досліджуваних	Заповнення опитувальників

У процесі емпіричного дослідження були застосовані кілька психодіагностичних методик для оцінки соціально-психологічного клімату, комунікативних навичок та способів реагування у конфліктних ситуаціях.

1. Методика К. Роджерса і Р. Даймонда для діагностики соціально-психологічної адаптації включає опитувальник, що оцінює адаптивність і дезадаптивність особистості через висловлення про її спосіб життя. Респонденти оцінюють ці висловлення за семибальною шкалою, що дозволяє визначити рівень адаптації.

2. Методика В. Маклені оцінює здатність фахівців говорити і слухати, що є важливим для зниження конфліктності та створення атмосфери співпраці. Високі оцінки свідчать про вміння ефективно спілкуватися.

3. Методика О.Ф. Фідлера оцінює соціально-психологічний клімат у групі через оцінку протилежних пар слів, що характеризують атмосферу в колективі. Підсумковий показник відображає загальний психологічний стан групи.

4. Методика К.Н. Томаса аналізує способи реагування у конфлікті, пропонуючи п'ять основних стратегій: змагання, пристосування, компроміс, уникнення та співпраця. Автор підкреслює важливість управління конфліктами, а не їх уникнення, і вважає, що співпраця є найбільш продуктивною формою взаємодії.

Ці методики дозволяють комплексно оцінити соціально-психологічні аспекти взаємодії в групах та індивідуальні комунікативні навички, що є важливими для покращення міжособистісних відносин і управління конфліктами.

Висновки до розділу 2

Успішна трудова адаптація працівника залежить від задоволеності роботою та морально-психологічного клімату в колективі. Важливими факторами є особистісний потенціал, знання, освіта та досвід. Адаптація може бути повною або неповною, в залежності від відповідності навичок професії. Вибір професії має бути цілеспрямованим, щоб відповідати соціально-

економічним потребам. Молоді фахівці часто стикаються з труднощами через високий рівень тривожності та ідеалістичні уявлення про роботу, що ускладнює їх інтеграцію в суспільство. Адаптація залежить від зовнішніх (умови праці) та внутрішніх (психологічні особливості) факторів. Важливо формувати адекватні уявлення про професію та підтримувати молодих спеціалістів на початкових етапах роботи. Для вивчення адаптації використовують різні психодіагностичні методики. Суб'єктивні результати адаптації оцінюються за критеріями задоволеності, розвитку навичок та якості спілкування, що впливає на ефективність адаптаційної системи та успіх компанії.

У дипломному дослідженні було вивчено особливості соціально-психологічної адаптації молодих працівників на новому робочому місці, зокрема в школі. Об'єктом дослідження стали молоді працівники, а предметом — їх адаптація до умов роботи. Гіпотеза полягала в тому, що колектив є ключовим фактором у цьому процесі. Дослідження проводилося в кілька етапів: планування, формування вибірки, проведення дослідження та обробка результатів. Використовувалися різні психодіагностичні методики для оцінки соціально-психологічного клімату, комунікативних навичок та способів реагування у конфліктних ситуаціях. Серед методик були: опитувальник для оцінки адаптації, методика оцінки комунікативних навичок, а також методики для аналізу соціально-психологічного клімату в групі та способів реагування у конфлікті. Результати дослідження дозволять комплексно оцінити соціально-психологічні аспекти взаємодії в колективі та виявити важливі фактори для покращення міжособистісних відносин.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТОВАНOSTI МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА

3.1. Емпіричне дослідження особливостей соціальної адаптованості молодого працівника до робочого місця

Перед тим як оцінювати стан соціально-психологічної адаптації нових співробітників, була проведена оцінка середовища, у якому вони опинились.

Методика А.Ф. Фідлера використовується з метою оцінки психологічної атмосфери у колективі. У основі лежить метод семантичного диференціала. Було проведено опитування 21 постійних працівників, що показало, що колектив (21 опитаних) набрав 48,96 балів.

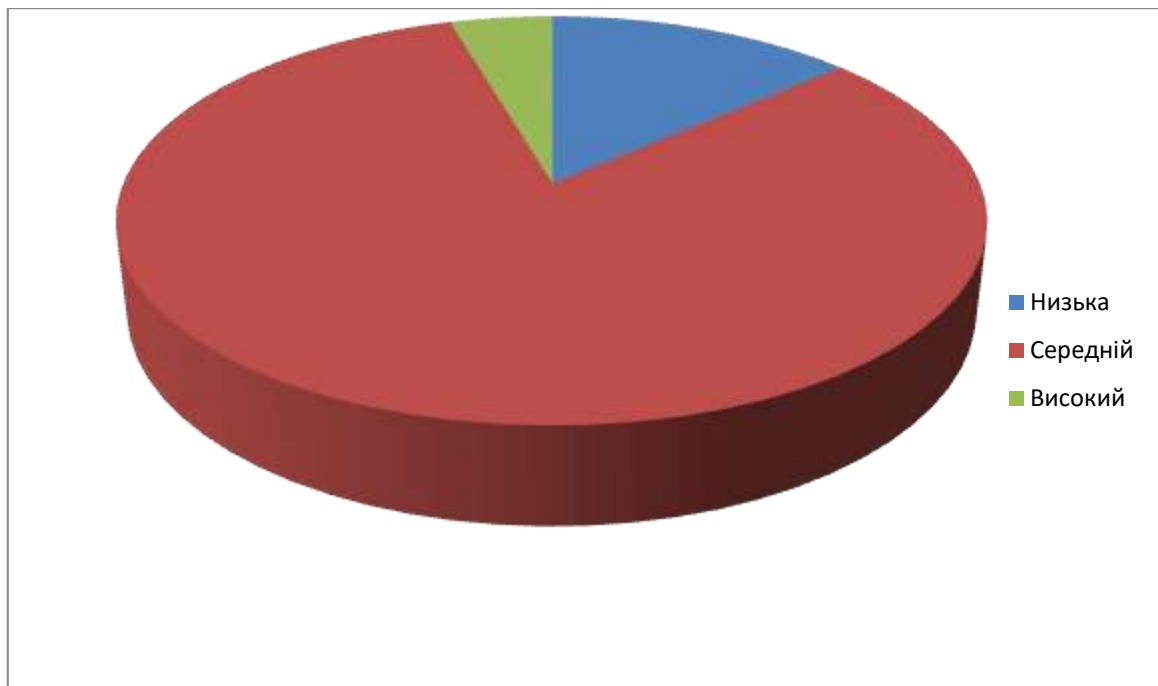


Рис.3.1. Показники оцінки рівня психологічної атмосфери в колективі за результатами опитування постійних працівників

Аналізуючи результати, варто означити, що постійні працівники позначають атмосферу в колективі прийнятною, однак, так як середній показник коливається від 33 до 55 балів, можна зробити припущення, що в

колективі існують певні причини, які заважають покращити психологічний клімат, адже середня оцінка психологічного клімату дорівнює – 48, 96 балів.

Можна припустити, що такі результати проявляють певні особистісні або внутрішньо групові конфлікти, в які молоді працівники не є достатньо занурені, адже проаналізувавши результати відповідей молодих фахівців можна зробити наступні висновки.

Отже, перед оцінкою соціально-психологічної адаптації нових співробітників було проведено дослідження психологічної атмосфери в колективі, яке виявило прийнятний психологічний клімат, але з коливаннями оцінок, що свідчить про можливі конфлікти, які можуть ускладнити інтеграцію нових працівників.

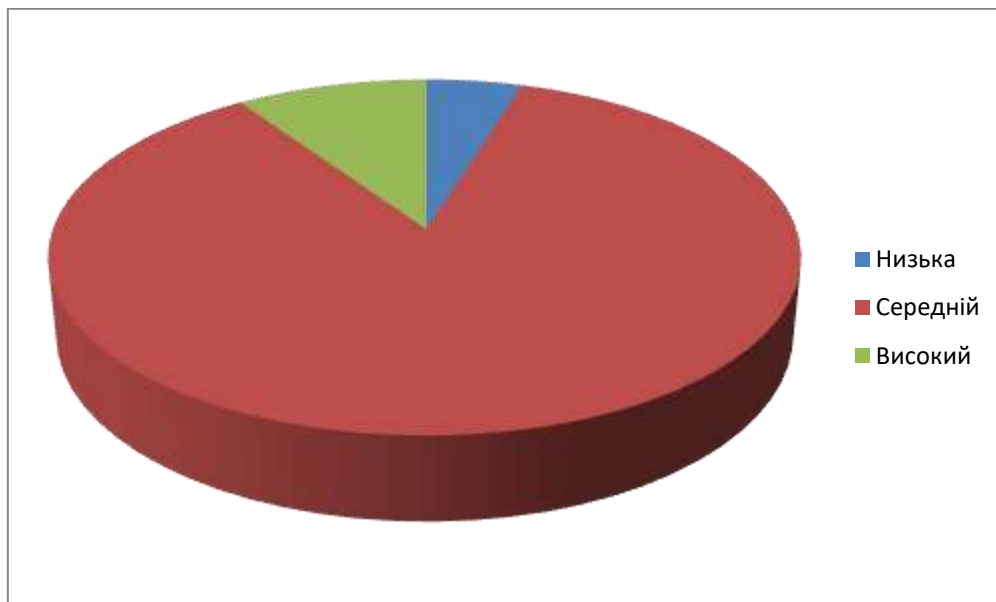


Рис.3.2. Показники оцінки рівня психологічної атмосфери в колективі за результатами опитування молодих працівників

Аналізуючи результати, варто означити, що молоді працівники також позначають атмосферу в колективі прийнятною, однак, так як середній показник відповідей молодих фахівців дорівнює 43, 8 балів, можна зробити припущення, що вони відчувають певну напругу в колективі, отже можна зробити припущення, що рівень соціальної адаптованості молодих працівників матиме середні показники.

Аналізуючи результати методики виміру рівня соціальної-адаптованості особистості, більшість опитаних показують середній рівень соціальної адаптованості до нових умов та обставин власного життя.

Соціологічне дослідження показало, що 12% респондентів адаптувалися понад шість місяців, тоді як 52% – лише за місяць. Серед методів адаптації найпоширенішими є наявність наставника (46,9%) та тренінги з тимбілдінгу (34%). Хоча 87% респондентів отримали допомогу від колег, 36 % все ще потребували підтримки більше трьох місяців. В цілому, 63% респондентів відзначили дружній стиль спілкування на роботі, а 71% відчують комфорт у педагогічному колективі. Це свідчить про позитивне робоче середовище, яке сприяє адаптації, хоча не всі працівники успішно проходять цей процес.

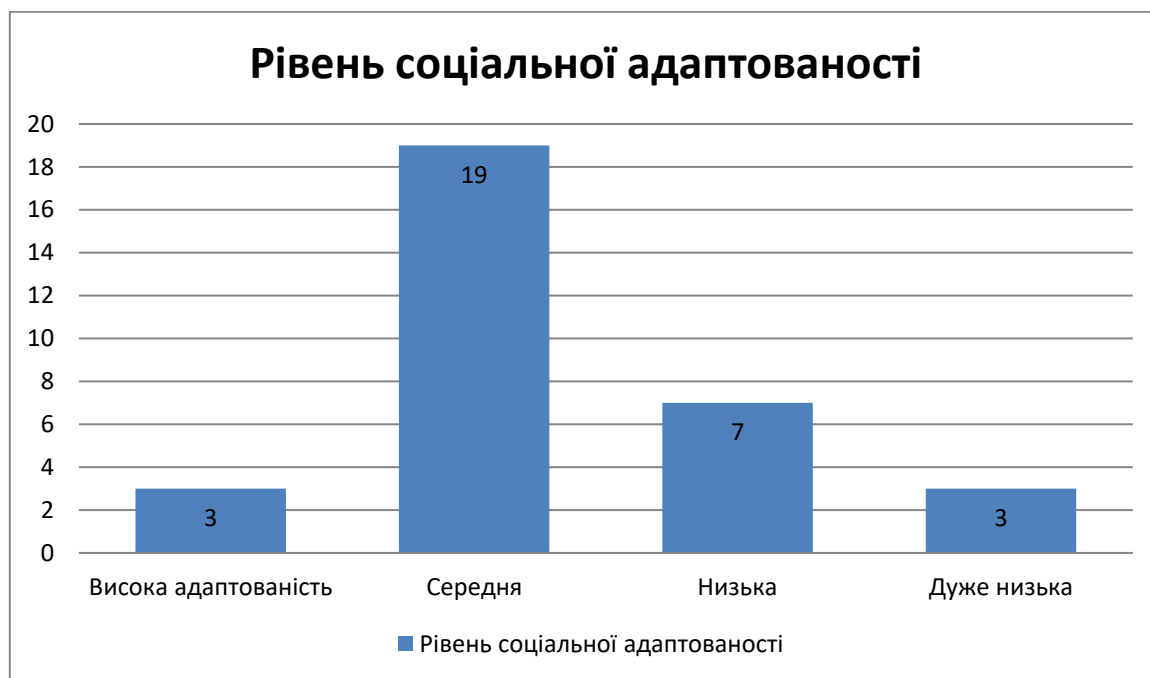


Рис.3.3. Рівень соціальної-адаптованості респондентів

Можна зробити висновок, що адаптація в досліджуваному колективі проходить на достатньому рівні, однак можуть виникати певні труднощі. При вивченні теоретичного матеріалу в нас з'явилося припущення, що існує зв'язок між готовністю сприймати поради досвідчених членів колективу («Здатність») і рівнем соціальної адаптації. Вияснимо це, оцінивши здатність слухати за допомогою методики «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати».

Таким чином нами були отримані вихідні значення для коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації для групи досліджуваних та встановлені їх середні величини. Крім того, середні величини значень коефіцієнтів показників соціально- психологічної адаптації дають нам орієнтири для підбору навчальних методик на формувальному експерименті. Так із отриманих значень стає видно, що особливу увагу потрібно звернути на показник «Прийняття себе» ($\bar{A}=47,61\%$), «Емоційний комфорт» ($\bar{A}=54,52\%$) тощо.

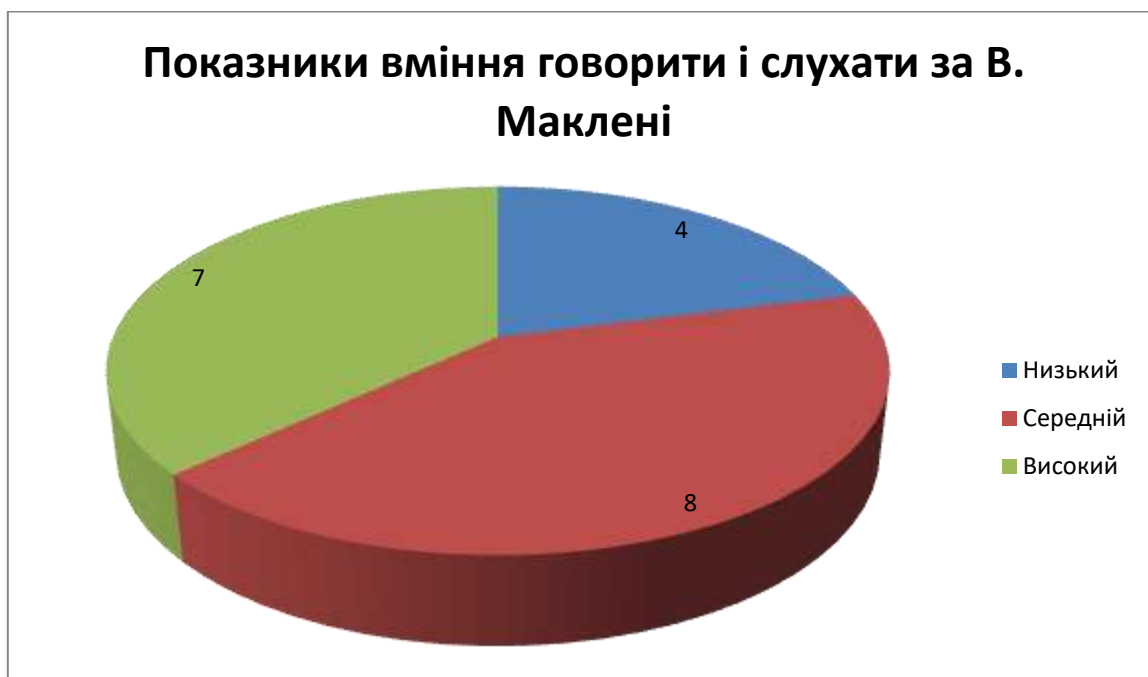


Рис.3.4. Показники вміння говорити і слухати за В. Маклені

За результатами опитування молодих спеціалістів щодо їх адаптації на робочому місці можна відмітити, що більшість респондентів (56 %) відповіли, що на їх думку, вони не достатньо адаптовані на робочому місці. Це свідчить про те, що система адаптації молодого працівника на є системною та досконалою.

Аналізуючи результати питання про труднощі, які виникала у молодих спеціалістів на робочому місці, варто відмітити, що більшість опитаних респондентів вказали на такі труднощі як нерозуміння правил організації, відсутність системи наставництва та надмірне навантаження на молодого працівника.

Аналізуючи результати методики виміру рівня соціально-адаптованості особистості, більшість опитаних показують середній рівень соціальної адаптованості до нових умов та обставин власного життя.

Методика самооцінки емоційних станів (А.Уессман і Д.Рікс), на виявлення самооцінки емоційних станів, показала наступні результати, що більшість молодих фахівців мають середню оцінку, а саме стан респондентів, можна описати як середній рівень. Отже, існує необхідність удосконалення системи соціально-психологічної адаптації. Проте 22% респондентів продемонстрували незадовільні результати, що може бути зумовлено неоднорідністю процесу адаптації до нових життєвих умов.



Рис. 3.5. Показники оцінки емоційних станів респондентів

Водночас, якщо розглядати результати методики згідно з шкалами методики, то можна звернути увагу на такі середні показники за шкалами

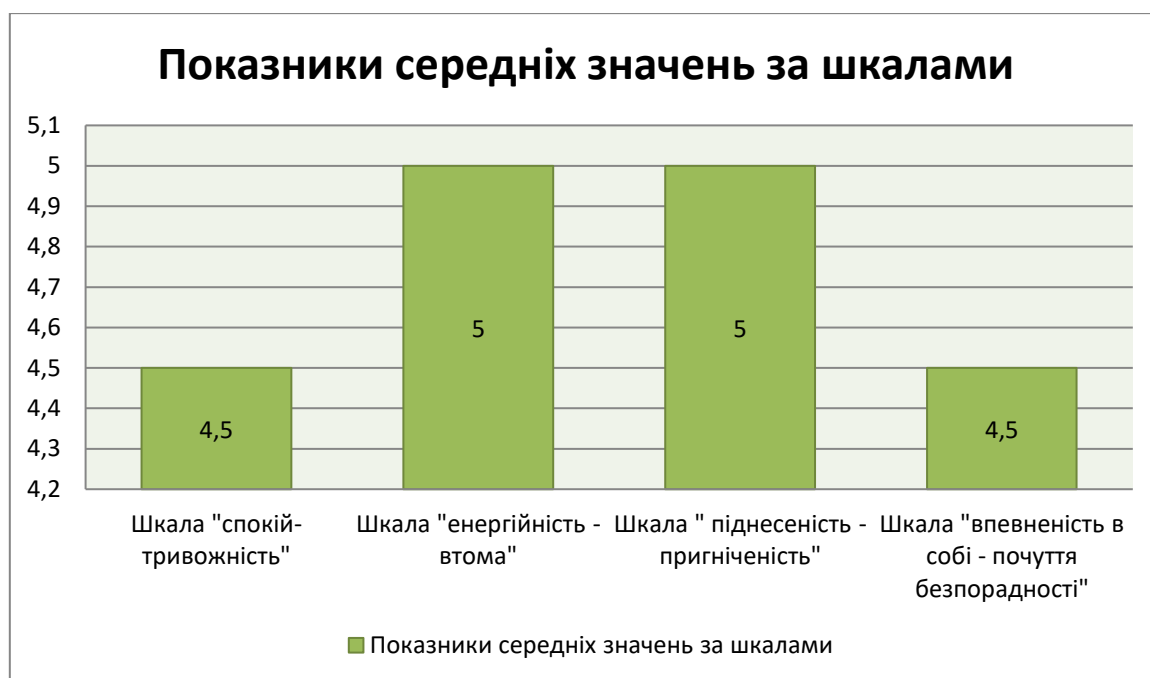


Рис. 3.6. Показники середніх значень за шкалами

Згідно з результатами дослідження можна зробити висновок, що більшість респондентів за шкалою «спокій – тривожність» мають результат 4,5. Тобто респонденти показують є середні показники за шкалою "Спокій-тривожність" з явною перевагою негативного полюсу, тобто у поведінці можуть проявлятися такі ознаки, заляканість, закомплексованість, нерішучість, полохливість, нервовість, невпевненість, напруженість, боязкість.

За шкалою «енергійність – втома» респонденти мають середні показники 5, отже у самооцінці випробувані показують середні показники за шкалою "Енергійність-втома" без явного переважання одного з полюсів.

За шкалою «впевненість-пригніченість» респонденти мають середні показники 5, отже у самооцінці випробувані показують середні показники за шкалою "впевненість-пригніченість» без явного переважання одного з полюсів.

За шкалою «впевненість собі» респонденти мають середні показники 4,5, отже у самооцінці випробувані показують середні показники за шкалою "впевненість в собі – почуття безпорадності" з явною перевагою негативного полюсу, тобто у поведінці можуть проявлятися такі ознаки безмовність, несміливість, слабкість, слабовільність,

Отже, проаналізувавши результати всіх методик, можна зробити загальні висновки про рівень соціально-психологічно адаптованості молодих працівників до умов роботи. Загальний висновок з результатів опитування молодих спеціалістів щодо їх адаптації на робочому місці полягає в тому, що більшість респондентів вважають, що вони не достатньо адаптовані на робочому місці. Опитування також показало, що основні труднощі, з якими стикаються молоді спеціалісти, включають нерозуміння правил організації, відсутність системи наставництва та надмірне навантаження. Більшість опитаних мають середній рівень соціальної адаптованості до нових умов життя. Оцінка емоційних станів показала, що більшість молодих фахівців мають середній рівень самооцінки, з деякими ознаками тривожності та невпевненості. Загалом, результати дослідження свідчать про необхідність покращення системи соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що більшість респондентів мають середні показники за шкалами "спокій-тривожність", "енергійність-втома", "впевненість-пригніченість" та "впевненість в собі-почуття безпорадності". Вони показують середні рівні соціально-психологічної адаптованості до умов роботи, але виявляють ознаки тривожності, невпевненості та нерішучості. Опитування також показало, що основні труднощі, з якими стикаються молоді спеціалісти, включають нерозуміння правил організації, відсутність системи наставництва та надмірне навантаження. Результати дослідження свідчать про необхідність покращення системи соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів до умов роботи

Колектив, як згуртована група, має значні переваги в забезпеченні ефективної роботи, оскільки результати його діяльності перевищують просту суму індивідуальних досягнень. Це особливо помітно при вирішенні складних завдань, що вимагають участі багатьох людей з різними знаннями та навичками. Група здатна розробляти більш обґрунтовані ідеї та всебічно

оцінювати проекти, хоча її рішення можуть бути більш ризикованими. Згуртованість колективу проявляється в тяжінні членів один до одного за підтримкою у досягненні спільних цілей та взаємній підтримці.

3.2. Практичні рекомендації допомоги молодому спеціалісту з адаптацією до нового робочого місця

Адаптація персоналу є важливим процесом, який допомагає новим співробітникам ознайомитися з умовами і правилами роботи в організації та інтегруватися в колектив. Цей процес необхідний як для нових працівників, так і для тих, хто був підвищений на посаді. Адаптація дозволяє знизити витрати на навчання нового співробітника, зменшити невизначеність серед новачків, знизити ймовірність швидкого звільнення та економити час кожного працівника. Крім того, адаптація сприяє розвитку позитивного ставлення до роботи і мотивації виконувати завдання швидко і якісно.

Адаптація співробітників - це процес, який складається з чотирьох основних етапів. Перший етап - оцінка підготовленості співробітника, який включає в себе вивчення його досвіду та знань. Другий етап - орієнтація, під час якої співробітник знайомиться зі структурою організації та правилами. Третій етап - дієва орієнтація, під час якої співробітник застосовує отримані знання на практиці. Четвертий етап - функціонування, коли співробітник повністю впроваджується в роботу і не потребує додаткової допомоги.

Існують два види адаптації персоналу - первинна, для новачків без досвіду, і вторинна, для фахівців з досвідом. Кожен вид адаптації потребує свого плану та конкретних заходів.

Для успішної адаптації персоналу рекомендується мати загальний план, який включає економічну та нематеріальну мотивацію. Економічна мотивація полягає в підвищенні заробітної плати та отриманні матеріальних винагород. Нематеріальна мотивація включає розвиток та ріст у професійному плані [54].

Існує безліч методів адаптації, серед яких тренінги є одним з найпопулярніших. Тренінги допомагають співробітникам розуміти правила та особливості роботи, а також виконувати поставлені завдання.

Варто відмітити, адаптація співробітників - це процес, який включає чотири етапи, різні види адаптації та використання різних методів, таких як тренінги, для успішної інтеграції співробітників в організацію.

Коли молодий спеціаліст стає співробітником організації, починається новий період, пов'язаний з труднощами. Роботодавець уважно спостерігатиме за новачком, оцінюючи його вибір. Головне завдання молодого фахівця - справити позитивне враження на колег і керівництво, заробити гідну репутацію.

Адаптаційний період триває від декількох місяців до року. Важливо стати повноцінним членом колективу, знайти своє місце в системі професійних і особистих відносин.

Є прийоми, які полегшують адаптацію на новому робочому місці. Важливо бути впевненим у своїх силах, дотримуватися правил поведінки, засвоювати інформацію, вести себе коректно та ввічливо.

Адаптація є двостороннім процесом, що передбачає пристосування як нових працівників до підприємства, так і підприємства до нових співробітників. Вона охоплює психофізіологічні, соціально-психологічні, професійні та організаційні аспекти, проходячи через п'ять етапів: підготовка, перший робочий день, перший тиждень, виконання програми адаптації протягом трьох місяців та підведення підсумків. Успішна адаптація є запорукою розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності[44].

Адаптація персоналу, або onboarding, є важливим процесом інтеграції нових співробітників у компанію, що включає ознайомлення з культурою, цінностями та стандартами організації, а також навчання необхідним навичкам. Цей процес допомагає знизити стрес і невизначеність у новачків, підвищує їхню продуктивність і зберігає талановиті кадри.

Ключові етапи адаптації включають підготовку до прийому, знайомство з компанійною культурою, навчання, особисті зустрічі з колегами та оцінку прогресу. Важливо, щоб адаптація була ретельно спланована і стала постійною складовою життєвого циклу працівника, оскільки підтримка новачків у період їхньої адаптації сприяє їхньому розвитку та залученню до цілей компанії.

Встановлення хороших відносин у колективі важливо, як і якісне виконання роботи. Слід дотримуватися субординації, вивчати оргструктуру, знати цілі підрозділу. Все, що робите, робіть з урахуванням цих цілей.

Керівники мають надавати допомогу працівникам у процесі адаптації в організації. Цей процес починається з ознайомлення працівника з історією підприємства, продукцією, послугами, структурою управління, правилами та пільгами для співробітників, можливостями підвищення кваліфікації та кар'єрним зростанням. Цю інформацію надають фахівці відділу кадрів. Ознайомлення з робочим місцем проводиться лінійним керівником, який представляє нового працівника колегам, знайомить його з виробничими функціями та дає можливість спостерігати за роботою колег. Якщо потрібно, можна призначити куратора на перший робочий день. Головне завдання - допомогти новому працівнику швидко адаптуватися та стати рівноправним членом колективу. Для цього можна розробити "Путівник для нового співробітника" або "Гід організацією", який міститиме інформацію про історію компанії, напрями діяльності, мету та шляхи досягнення мети, цінності компанії, якості працівників, які цінуються в компанії.

Застосування методів професійної адаптації, таких як інструктаж і учнівство, є доречним для ознайомлення працівників з їх обов'язками та навичками на робочому місці. Ці методи сприяють розвитку технічних навичок та включають нагляд та підтримку досвідчених колег. Запропоновані методи адаптації персоналу, такі як кураторство та ознайомлення з колективом, сприятимуть формуванню персоналу з високою культурою та стратегічним мисленням. Постійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу також є

важливими для підвищення конкурентоздатності та продуктивності підприємства.

У сучасному управлінні персоналом існує кілька методів адаптації, які враховують різні фактори, такі як посада, професійний рівень та сфера діяльності організації. Серед популярних методів, що використовуються за кордоном, можна виділити:

1. Secondment – тимчасове "прикомандирування" співробітника в іншу структуру для набуття нових навичок.
2. Buddying – підтримка та допомога новачкові через дружнє спілкування з колегою, що забезпечує зворотний зв'язок.
3. E-learning – дистанційне або змішане навчання, яке вимагає високої самодисципліни.
4. Метод занурення – повне занурення нового співробітника в робочий процес з перших днів.
5. Кадрові школи – навчання нових співробітників стандартам професійних навичок у короткі терміни.
6. Job Shadowing – спостереження за досвідченим співробітником у реальних умовах роботи.
7. Наставництво – навчання новачка досвідченим співробітником, який допомагає адаптуватися до нових умов.

Ці методи можуть використовуватися в комплексі, що сприяє швидшій адаптації співробітників до колективу та виробничого процесу, зменшуючи їх тривогу та помилки.

Отже, якщо колектив є важливим фактором впливу на адаптацію молодих працівників, варто проводити тренінги з налагодження колективної співпраці та побутової команди.

Для формування згуртованої групи необхідні такі умови: учасники повинні бути фахівцями у своїй справі, їхній колективний досвід і таланти мають перевищувати індивідуальні здібності, більшість членів команди повинні

мати можливість впливати на прийняття рішень, що підвищує їхню зацікавленість, а також кожен учасник повинен мати творчі схильності, які можна використовувати в роботі групи. Формування та поглиблення згуртованості є складним завданням, що залежить від багатьох факторів, і керівники не завжди мають справу з високозгуртованими командами.

Роз'єднані, розчленовані та згуртовані є трьома типами основних трудових колективів за ступенем згуртованості. Узгоджений колектив. Стабільність складу, високий рівень трудової дисципліни, підтримка дружніх контактів між членами колективу як у робочий, так і в неробочий час, тощо є характерними ознаками. Як наслідок, економічна діяльність досягає високих результатів.

У таких групах розвивається колективна самосвідомість, яка означає, що члени групи сприймають себе як спільноту або «ми», відчують, що вони належать до групи та розуміють, наскільки цей колектив відрізняється від інших.

Складний колектив. Він характеризується великими розбіжностями в показниках ефективності трудової діяльності та кількома соціально-психологічними групами, які неприяно налаштовані одна до одної. Згуртований колектив У ньому переважають функціональні взаємовідносини, а соціально-психологічні зв'язки ще не розвинені. Часто виникають суперечки. Конформізм, поширення чуток і схильність до них, підвищена сугестивність, емоційна нестійкість і упередження є ознаками розчленованих і роз'єднаних груп, тобто груп з низьким рівнем згуртованості. Частотність взаємодії, стиль керівництва групою, статус і поведінка членів групи, виявлення подібності між членами групи (за установками, віком, професією тощо) і успіх у виконанні завдання групи є факторами, які впливають на рівень згуртованості (симпатії) [45].

Згуртованість групи є динамічною характеристикою групи, і діяльність має вирішальний вплив на неї, окрім індивідуальних і групових цілей. У зв'язку

з цим теорія, запропонована А. В. Петровським, є цікавою. Термін «стратометрична теорія групової активності» або «теорія діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин у групі Г». Структуру малої групи можна уявити як складену з трьох основних шарів (страт), які одночасно описують три рівні розвитку групи. На першому рівні згуртованість групи проявляється через емоційні контакти. На другому рівні згуртованість групи проявляється через існування основної системи цінностей, пов'язаних зі спільною діяльністю. На третьому рівні всі члени групи починають поділяти спільні цілі щодо дій, які повинні бути зроблені групою.

Вважається очевидним, що фактор згуртованості групи безпосереднім чином визначає, наскільки добре працює група, щоб досягти своїх цілей. Таким чином, діяльність не тільки відіграє важливу роль у розвитку групової згуртованості, але й сама залежить від рівня групової згуртованості. Таким чином, було б бажано, щоб діяльність студентів, пов'язана з освоєнням навчальної програми, відбувалася в групах, які були дуже згуртовані. На жаль, сучасні вищих навчальні заклади не передбачають заходів, спрямованих на створення колективів студентів. Більшість вчителів вважають, що спостерігається зворотна тенденція — студенти роз'єднуються. У навчальному закладі посилюється самоізоляція студентів, а їхня увага зосереджується на пошуку допомоги в інших місцях.

Згуртованість формується на основі фаз розвитку групи. Так, емоційна єдність формується в основному на першій стадії, коли ситуації впливають; поведінкова єдність формується під час подолання внутрішньогрупових конфліктів на стадії конфронтації; і ціннісно-орієнтаційна єдність формується протягом тренінгу, поступово збільшуючись до завершального дня тренінгу, що проявляється в «ефекті кумуляції». В останні дні тренінгу група переходить на новий рівень інтеграції. Це відбувається через синтез єдності в емоційних, ціннісних і поведінкових сферах і придбання групою нового системного якості — згуртованості.

Інтенсифікація соціальних зв'язків особистості в умовах різкого обмеження часу, зростаючі психічні навантаження, пов'язані з мінливими соціальними психічними і економічними умовами, все більше ускладнюють процеси спілкування людей в групах, колективах, інших соціальних спільнотах. Невміння орієнтуватися в різноманітних комунікативних ситуаціях нерідко роз'єднує людей, призводить до конфліктів. У зв'язку з цим значної актуальності набуває проблема групової згуртованості, аналіз її внутрішніх механізмів і засобів формування.

Для ефективної державної стратегії важливо інтегрувати процес адаптації персоналу в систему неперервної освіти, оскільки зростають вимоги до професійної підготовки працівників та їх компетенцій. Якісні характеристики персоналу впливають на реалізацію стратегій розвитку та підвищення продуктивності. Ситуація вимагає впровадження нових підходів у освіті, зокрема підготовки фахівців, здатних забезпечити постійний розвиток.

Тренінг на згуртування робочого колективу для молодих співробітників під назвою "Єдність у різноманітності: будуємо команду разом" має на меті сприяти встановленню дружніх стосунків, зміцненню командного духу та покращенню взаєморозуміння між різними поколіннями в команді. Тривалість тренінгу складає 2-3 години і включає вступну частину, де тренер вітає учасників, пояснює мету заходу та обговорює важливість командної роботи. У рамках розминки "Знайомство через асоціації" учасники представляються, називаючи своє ім'я та асоціацію, пов'язану з їхніми захопленнями, що сприяє кращому знайомству.

Заняття тривалістю 1 годину 30 хвилин включає три вправи, які сприяють розвитку командної співпраці та усвідомленню ролі кожного учасника. Учасники працюють у малих групах, виконуючи завдання, що включають створення моста, малювання зірок зі своїми сильними сторонами та складання пазла, що символізує важливість кожного члена команди. Ці вправи покращують командну динаміку та підкреслюють цінність кожного учасника.

Висновки до розділу 3

В результаті аналізу методик оцінки соціально-психологічної адаптації молодих працівників виявлено, що більшість респондентів вважають себе недостатньо адаптованими на робочому місці. Основними труднощами є нерозуміння організаційних правил, відсутність наставництва та надмірне навантаження. Більшість опитаних мають середній рівень соціальної адаптації, а також середній рівень самооцінки з ознаками тривожності та невпевненості. Результати дослідження підкреслюють необхідність покращення системи соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів.

Адаптація персоналу є ключовим процесом, що допомагає новим співробітникам ознайомитися з умовами роботи в організації та інтегруватися в колектив. Вона важлива не лише для новачків, але й для тих, хто підвищений на посаді, оскільки знижує витрати на навчання, зменшує невизначеність, знижує ризик швидкого звільнення та економить час. Адаптація також сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи і підвищує мотивацію. Процес адаптації складається з чотирьох етапів: оцінка підготовленості співробітника, орієнтація в структурі організації, дієва орієнтація з практичним застосуванням знань та етап функціонування в колективі.

Для ефективної державної стратегії необхідно інтегрувати адаптацію персоналу в систему неперервної освіти, оскільки зростають вимоги до професійної підготовки та компетенцій працівників. Якісний персонал впливає на реалізацію стратегій розвитку та продуктивності, що вимагає нових підходів у підготовці фахівців. Тренінг "Єдність у різноманітності: будуємо команду разом" для молодих співробітників спрямований на зміцнення командного духу та покращення взаєморозуміння між поколіннями.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі подано теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження впливу колективу на соціальну психологічну адаптацію молодих працівників до умов роботи, що дає підстави для таких висновків:

1. Соціально-психологічна адаптація - це процес пристосування до вимог середовища, який включає свідоме та неусвідомлюване моделювання поведінки з метою досягнення бажаного результату. Цей процес впливають зовнішні та внутрішні соціальні регулятори, психологічні чинники та когнітивні процеси. Соціальна адаптація базується на індивідуальному досвіді особистості, знаннях, уміннях та можливостях взаємодії з навколишнім світом. Умови ринку праці можуть створювати проблеми для професійної адаптації особистості через недостатні знання про вимоги ринку праці, неусвідомлене сприйняття факторів професійного успіху, неготовність бути мобільним і конкурентоздатним, а також нездатність проявляти важливі якості і здібності.

2. Для успішної адаптації в сучасному професійному середовищі важливо мати системні знання і уміння, бути готовим до ефективної роботи на основі сучасних цінностей ринку, а також до спільної роботи в групі для досягнення якісних результатів у своїй галузі діяльності.

3. Основні проблеми молодих фахівців включають невпевненість у себе та власну мотивацію. Для успішної адаптації в новому колективі, молодим фахівцям потрібен наставник, який би допоміг їм протягом 1-3 місяців. Фактори, що впливають на задоволеність роботою молодих фахівців, включають відповідність роботи їх інтересам, задоволеність змістом та різноманітністю роботи, а також відсутність втоми. Однак, успіх адаптації залежить від особистих якостей молодого фахівця, його бажання навчатися та спроможності сприймати інструкції керівника. Фактор згуртованості групи суттєво впливає на ефективність роботи молодих фахівців та досягнення цілей. Згуртованість групи розвивається через різні фази, зокрема емоційна єдність

формується на початковій стадії, а поведінкова — під час подолання конфліктів.

4. У дослідженні адаптації молодих працівників, зокрема в освітній сфері, використовувалися різні психодіагностичні методики для оцінки їх соціально-психологічного клімату, комунікативних навичок та реакцій у конфліктних ситуаціях. Об'єктом дослідження стали молоді працівники, а предметом — їх адаптація до нових умов роботи, з акцентом на роль колективу як ключового фактора. Дослідження проходило в кілька етапів, включаючи планування, формування вибірки, проведення дослідження та обробку результатів. Суб'єктивні результати адаптації оцінювалися за критеріями задоволеності, розвитку навичок та якості спілкування, що впливають на ефективність адаптаційної системи та успіх компанії.

Проаналізувавши результати всіх методик, можна сформулювати загальні висновки щодо рівня соціально-психологічної адаптації молодих працівників до умов роботи. Основний висновок з опитування молодих спеціалістів стосується їх адаптації на робочому місці: більшість респондентів вважають, що їхня адаптація є недостатньою. Дослідження також виявило, що основними труднощами, з якими стикаються молоді спеціалісти, є нерозуміння організаційних правил, відсутність системи наставництва та надмірне навантаження. Більшість опитаних демонструють середній рівень соціальної адаптації до нових умов життя. Оцінка емоційних станів показала, що більшість молодих фахівців мають середній рівень самооцінки, з певними ознаками тривожності та невпевненості. Загалом, результати дослідження вказують на необхідність покращення системи соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів.

Перспективи використання результатів дослідження.

Отримані в ході дослідження висновки виявляються значущими при розробці новітніх систем адаптації молодих працівників до умов робочого місця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Барінова Л.Я. Психологічна компетентність як проблема психології особистості. Вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д.Ушинського №4, 2014. С. 221-232
2. Блажівський М.І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2014. Вип. 1. С. 234–242.
3. Борисюк А.С. Особливості соціальної адаптації молоді в сучасних умовах: монографія. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. С. 335-356.
4. Борисюк А.С. Психологічні передумови й чинники особистісного та професійного розвитку молоді : монографія. – Чернівці : Технодрук, 2016. – 264 с.
5. Браморщик, М. М. Соціальна адаптація у концепції К. Роджерса .Соціальна робота і сучасність : теорія і практика : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції. К. : ІОЦ “Видавництво “Політехніка”, 2008. С. 92—93.
6. Василичев Д. В., Мирошніченко В. А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. Економіка і організація управління. 2014, № 3–4. С. 44–50. Галус О. М. Історіографічна основа досліджень процесу адаптації особистості у працях вітчизняних учених-психологів. Педагогічний дискурс. 2013. № 15. С. 140–146.
7. Галян А. Г. Особистісні ресурси адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 СНУ ім. Лесі Українки. Луцьк, 2016. 234 с.
8. Гетьман О. О., Редько В. А. Особливості розроблення програм адаптації персоналу на підприємствах харчової промисловості. Економіка і суспільство. 2017. Випуск №13. С. 969-975.

9. Голянтус І. О. Основні проблеми та напрями адаптації персоналу підприємств. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2016. №17. С.105-107.
10. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки, 2012. Т. 2. Вип. 9. С. 54–57.
11. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 3-є. вид., випр. і доп. К.: Знання, 2017. 559 с.
12. Гуменюк Г.В. Психологічний простір професійного самоздійснення особистості як предмет дослідження. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2014. С. 299-310.
13. Гуменюк Г.В. Психологічний простір професійного самоздійснення особистості як предмет дослідження. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2014. С. 299-310
14. Гуцан О.М. Дослідження сутності поняття «стимулювання». Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2020. № 4 (2020). С. 7-13.
15. Деменко О. Ф. Особливості соціальної адаптації особистості в умовах сучасного кризового суспільства. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: зб. матеріалів IV всеукр. наук.-практ. круглого столу з міжнародною участю (м. Ірпінь, 24 квіт. 2019 р.). Ірпінь, 2019. С. 18–21.
16. Ємішянць О.Б. Психологічні проблеми соціальної адаптації особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 5., 2016. С. 150-154.
17. Жигайло Н. Психологічні особливості соціальної адаптації студентів першокурсників . Молодь і ринок, 2012. №3 (86). С.26-31.

18. Життєві домагання особистості: кол. Монографія. К. : Педагогічна думка, 2007. 453 с.
19. Жук С.М. Вплив емоційних факторів на соціально – психічну адаптацію підлітків. Практична психологія та соціальна робота, 2007. №3. С.56–58.
20. Жук С.М. Проблема адаптації у трудовому колективі. Практична психологія та соціальна робота, 2010. №5. С.76–84.
21. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.
22. Зелінська Г. О., Процишин А. В. Адаптація персоналу підприємства: сутність та основні чинники. Молодий вчений. 2018 № 10(1). С. 334-337.
23. Зязюн, І.А. (2014). Проблема самовизначення вчителя у контексті педагогічної дії. В О.А. Дубасенюк, В.А. Ковальчук (Ред.), Інноваційні підходи до виховання студентської молоді у вищих навчальних закладах: Міжнародна науково-практична конференція, м. Житомир, 22–23 травня (с. 8–20). Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
24. Ізбаш, С. (2018). Андрагогічний підхід до формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів засобами GOOGLETEХНОЛОГІЙ. Молодь і ринок, 5, 42–4
25. Кісарчук З.Г., Омельченко Я.М., Лазос Г.П. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 178 с
26. Коваленко Т. В. Удосконалення системи стимулювання високої якості трудової діяльності . Донецьк : ДонДУУ, 2010. Т. 1. С. 98-101.
27. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 265 с.

28. Конотопцева Ю. Адаптація персоналу державної служби Науковий вісник. "Демократичне врядування", 2014. Вип. 14.
29. Куделя В. І., Гриценко Н. В. Управління адаптацією персоналу сучасного підприємства. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2020, № 4. С. 128-131.
30. Кузьмін А.П. Соціальна адаптація в сучасних умовах. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства /А.П. Кузьмін // матеріали III Всеукраїнського конгресу. -2018.- С.17.
31. Куріна Н. С., Дарченко Н. С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. Бізнес Інформ. 2013, № 8. С. 348–353. http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_8_61 (Дата звернення 16.11.2023)
32. Кучинський В. А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 19 (1295). С. 127-130.
33. Кучинський В. А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві. Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків : НТУ "ХПІ", 2012. № 15. С. 162-168.
34. Кучинський В.А. Розвиток інноваційного потенціалу підприємства в сучасних умовах. Вестник Нац. техн. ун-та "ХПИ" : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. Харьков : НТУ "ХПИ", 2009. № 6. С. 70-74.
35. Кучинський В.А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства. Бізнес інформ, 2013. №4. С. 293–298.
36. Максимова Н. Ю., Грись А. М., Манілов І. Ф. та ін. Психологічні механізми адаптації девіантів до сучасного соціокультурного середовища: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2015. 254 с.

37. Малтиз В.В. Адаптація персоналу як спосіб формування кадрової політики організації. Електронний науковий журнал «Приазовський економічний вісник». Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. № 6 (17). С. 158-162.
38. Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. Теорія і практика управління соціальними системами №1, 2017. С. 68-79.
39. Музальов, О. О. Професійна адаптація особистості в процесі вивчення предмета “Культурологія” у ВПУ : навчально-методичний посібник . К. : Педагогічна думка, 2012. 185 с.
40. Наугольник Л. Б. Психологія стресу. Курс лекцій. Львів: Ліга-Прес, 2013. 129 с.
41. Олійник І. В. Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця / І. В Олійник., О. В. Черненко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2014. Вип. 3. С.121-130.
42. Охременко О.Р. Проблеми соціально-психологічної адаптації. Вісник Харківського національного пед. університету ім. Г.С. Сковороди. Вип. 12. 2004. С. 124-130
43. Перерва П. Г. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. Економічний журнал Одеського політехнічного університету, 2019. № 3 (9). С. 94–103.
44. Пилипака Ю. І., Романюк В. Л. Стрес як загальний адаптаційний синдром та психічне здоров'я особистості. Психологія: реальність і перспективи. 2016. № 6. С. 177–182
45. Полякова Г. Адаптивне управління навчальним процесом як основа самоорганізації його учасників. Рідна школа. 2002. № 3. С. 12-24.

46. Приходько І. І., Колесніченко О. С., Тімченко О. В. Психологія екстремальної діяльності: навч. посіб. Харків: НА НГУ, 2016. 571 с.
47. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навчальний посібник . Хмельницький : ТУП, 2001. 330 с.
48. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник: Видавництво Олександри Гиркуші, 2012. 616 с.
49. Резнікова О.А. Особистість як суб'єкт адаптації. Наукові студії із соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2007. – Вип. 16 (19). С. 284-290
50. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. Правовий вісник Університету «Крок». 2016. № 2. С. 150-154.
51. Титаренко Т.М., Дворник М.С. Як допомогти особистості у період переходу від війни до миру: соціально-психологічний супровід. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. 154 с.
52. Феленко С. О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірних методів правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди “ПРАВО”, 2013. Вип. 20. С. 31–37.
53. Фурман, А. Психодіагностика особистісної адаптованості : наукове видання. Тернопіль : “Економічна думка”, 2000. 197 с.
54. Хубетов О. В. Когнітивні чинники адаптивності безробітних в умовах професійного перенавчання: дис. ... канд. психол. наук: 053 ПК ДСЗУ. Київ, 2021. 264 с.
55. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. Наукові праці НУ ОЮА, 2016. Том 9. С. 136–147.

56. Чорнобиль О. В. Особливості адаптації керівників на підприємстві в сучасних економічних умовах. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, 2015.С. 74-79.
57. Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві : дис. ... канд. соц. Наук. Харків,2016. 204 с.
58. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. Self-efficacy in changing societies. 1999, pp. 1–45.
59. Berzoff J., Kita E. Compassion Fatigue and Counter transference: Two Different Concepts. Clinical Social Work. 2010. P. 341–349.
60. .Bozgeyikli H. Self efficacy as a predictor of compassion satisfaction, burnout, compassion fatigue: A study on psychological counselors. African Journal of Business Management. 2012. Vol. 6(2). P. 646–651.
61. Jerusalem M., Mittag W. Self-Efficacy in stressful life transitions. Self-efficacy in changing societies. Edited by Albert Bandura. Cambridge : Cambridge University Press, 1999. P. 177–201.
62. Kabunga J. Adina, M. Disiye. Compassion Fatigue among Counsellors: Burden of Caring.LAB Lambert, Academic publishers. 2014. P. 34–35.
63. Martin A. J., Nejad H. G., Colmar S., Liem G.A.D. Adaptability: How students' responses to uncertainty and novelty predict their academic and non-academic outcomes. Journal of Educational Psychology. 2013. № 105. P. 728–746