

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ
ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ УСПІШНОГО РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0532-з
спеціальності 053– Психологія
Гасюк Володимир Володимирович
Керівник: д.психол.н., професор кафедри
психології Клопота Є.А.
Рецензент: д.психол.н., професор кафедри
психології Горбань Г.О.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« _____ » _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Гасюк Володимира Володимировича

Тема роботи Теоретичні аспекти професійної адаптації персоналу як складової успішного розвитку підприємства

керівник роботи Клопота Є.А. д.психол.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1504-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: теоретично дослідити сутність феномена адаптації; визначити структуру та види адаптації; теоретично розглянути зміст та сутність професійної адаптації та адаптації персоналу в організації; емпірично дослідити особливості прояву адаптації персоналу в організації з різним стажем роботи та визначити наявність зв'язку соціально-психологічної адаптації, нервово-психічної стійкості та конфліктності персоналу.

5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 4 малюнки

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|----------|---|-------------------|---------------------|
| | | Завдання Видав | Завдання прийняв |
| Вступ | Клопота Є.А., професор | | |
| Розділ 1 | Клопота Є.А., професор | | |
| Розділ 2 | Клопота Є.А., професор | | |
| Розділ 3 | Клопота Є.А., професор | | |
| Висновки | Клопота Є.А., професор | | |

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1 | Збір та систематизація матеріалу | січень –лютий 2023 р. | Виконано |
| 2 | Робота над вступом | березень 2023 р. | Виконано |
| 3 | Робота над першим розділом | квітень-травень 2023 р. | Виконано |
| 4 | Робота над другим розділом | липень 2023 р. | Виконано |
| 5 | Робота над третім розділом | червень -серпень 2023 р. | Виконано |
| 6 | Написання висновків | вересень 2023 р. | Виконано |
| 7 | Передзахист | жовтень 2023 р. | Виконано |
| 8 | Нормоконтроль | листопад 2023 р. | Виконано |

Студент _____ В.В. Гасюк

Керівник роботи _____ Є.А. Клопота

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грєдинарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 56 сторінок, 6 таблиць, 4 рисунка, 28 джерел, 3 додатки.

Об'єкт дослідження – адаптація персоналу як складової успішного розвитку підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні аспекти професійної адаптації персоналу як складової успішного розвитку підприємства.

Мета дослідження – проаналізувати теоретичні та практичні аспекти професійної адаптації персоналу, як складову успішного розвитку підприємства.

Гіпотеза – адаптація персоналу в організації може бути пов'язана з конфліктністю та рівнем нервово-психічної стійкості співробітників в колективі організації.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, систематизація; емпіричні – методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда; методика «Оцінка нервово-психічної стійкості в стресі»; тест К. Томаса «Типи поведінки в конфлікті»; статистичні – коефіцієнт кореляції Спірмена та критерій Манна-Уїтні.

Наукова новизна полягає в емпіричному дослідженні та виявленні особливостей професійної адаптації персоналу, як складової успішного розвитку підприємства, а також розробці рекомендацій щодо організації психологічного супроводу процесу адаптації персоналу на підприємствах

Галузь використання: організаційна психологія, менеджмент, психологія праці.

АДАПТАЦІЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ, СИСТЕМА, ФУНКЦІЇ, ПОСАДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ.

SUMMARY

Gasuk V.V. Theoretical aspects of professional adaptation of personnel as a component of the successful development of the enterprise.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (28 items, 2 of foreign origin), 3 appendix on 3 pages. The qualifying work volume is 56 pages long, 53 of them – main text. There are 6 tables and 4 illustrations.

The thesis presents a theoretical overview and describes an empirical study of the professional adaptation of personnel as a component of the successful development of the enterprise. The master's thesis consists of 2 sections, each of which is devoted to a certain aspect of professional adaptation.

The research object: adaptation of personnel as a component of the successful development of the enterprise.

The research subject: is theoretical aspects of professional adaptation of personnel as a component of the successful development of the enterprise..

The research goal: is to analyze the theoretical and practical aspects of the professional adaptation of personnel as a component of the successful development of the enterprise.

The research tasks are:

1. To theoretically investigate the essence of the phenomenon of adaptation;
2. Determine the structure and types of adaptation;
3. Theoretically consider the content and essence of professional adaptation and adaptation of personnel in the organization;
4. Empirically investigate the peculiarities of the adaptation of personnel in the organization with different work experience and determine the presence of a connection between social and psychological adaptation, neuropsychological stability and conflict of personnel.

Chapter 1 "Theoretical foundations of the study of the personnel adaptation process" reveals the essence of the adaptation process, its structure, content and types.

Chapter 2 "Empirical study of professional adaptation of personnel" presents the results of empirical research, as well as recommendations for the organization of psychological support for the process of personnel adaptation.

Key words: adaptation, organization, system, functions, duties.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 8 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ | 11 |
| 1.1. Психологічна сутність процесу адаптації..... | 11 |
| 1.2. Структура та види адаптації..... | 16 |
| 1.3. Зміст професійної адаптації | 19 |
| 1.4. Аналіз проблем адаптації персоналу в організації | 23 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА | 30 |
| 2.1. Організація дослідження: підбір діагностичного інструментарію та формування вибірки..... | 30 |
| 2.2. Особливості прояву соціально-психологічної адаптації персоналу на підприємстві..... | 34 |
| 2.3. Особливості прояву нервово-психічної стійкості персоналу на підприємстві..... | 38 |
| 2.4. Особливості прояву поведінки в конфлікті персоналу на підприємстві.. | 40 |
| 2.5. Особливості зв'язку соціально-психологічної адаптації з нервово-психічною стійкістю та конфліктністю персоналу..... | 44 |
| 2.6. Рекомендації, щодо організації психологічного супроводу процесу адаптації персоналу на підприємствах..... | 46 |
| ВИСНОВКИ..... | 51 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 54 |
| ДОДАТКИ..... | 57 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сьогодні, персонал визнано основним активом будь-якої організації та ключовим ресурсом господарської системи. Успіх у досягненні поставлених цілей організації, у значній мірі, залежить від якості та повноти реалізації потенціалу персоналу. Система адаптації персоналу сприяє набуттю та зміцненню інтересів співробітників до роботи, а також покращує ділові та міжособистісні контакти в колективі.

Досить часто, в компаніях та на підприємствах, адаптаційним заходам приділяється недостатня увага. Проте саме від успішності цього процесу залежить ефективність відібраних співробітників.

Досвід роботи вітчизняних корпорацій та підприємств, які грамотно спланували, організували та ефективно контролюють адаптацію персоналу показує підвищення продуктивності працівників, зменшення витрат часу і грошей, а також покращення процесів командоутворення.

Аналіз з погляду теорії показав, що в сучасних умовах ключова роль у досягненні поставлених цілей та завдань розвитку підприємства відіграє людський фактор. Співробітники формують конкурентний потенціал та капітал підприємства, які вимагають раціонального управління.

Проблемам адаптації персоналу приділяється значна увага в наукових працях і публікаціях таких вчених, як: О. Гетьман, В. Гриньової, В. Герасимчука, А. Гриненка, Н. Касьянова, Є. Качан, Л. Керб, А. Кібанова, Є. Кобцевої, А. Колот, О. Крушельницької, Г. Назарова та ін.

Теоретичний аналіз наукових публікацій з проблеми адаптації, показав, що дане явище, не розглядається остаточно однозначно. Різні вчені по різному трактують дане поняття, кожний з яких наголошує на складності сутності та детермінованості даного явища.

Об'єкт дослідження – адаптація персоналу як складової успішного розвитку підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні аспекти професійної адаптації персоналу як складової успішного розвитку підприємства.

Мета дослідження – проаналізувати теоретичні та практичні аспекти професійної адаптації персоналу, як складову успішного розвитку підприємства.

Гіпотеза – адаптація персоналу в організації може бути пов'язана з конфліктністю та рівнем нервово-психічної стійкості співробітників в колективі організації.

Завдання:

1. Теоретично дослідити сутність феномена адаптації;
2. Визначити структуру та види адаптації;
3. Теоретично розглянути зміст та сутність професійної адаптації та адаптації персоналу в організації;
4. Емпірично дослідити особливості прояву адаптації персоналу в організації з різним стажем роботи та визначити наявність зв'язку соціально-психологічної адаптації, нервово-психічної стійкості та конфліктності персоналу.

Методи дослідження:

- 1) теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, систематизація;
- 2) емпіричні – методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда; методика «Оцінка нервово-психічної стійкості в стресі»; тест К. Томаса «Типи поведінки в конфлікті»;
- 3) статистичні – коефіцієнт кореляції Спірмена та критерій Манна-Уїтні.

Опис діагностичної вибірки: загальна кількість 60 осіб. Вибірка була розділена на дві групи, по 30 осіб в кожній. Основним критерієм розподілу респондентів був трудовий стаж. До першої групи ми відібрали молодих фахівців, які працюють на підприємстві, фірмах та ін. від до 1 року. До другої групи ми відібрали фахівців з досвідом, які працюють на підприємстві, фірмах та ін. від 3 років.

Теоретична значимість роботи полягає в узагальненні та систематизації теоретичного матеріалу з теми адаптації персоналу в організації. В розкритті сутності адаптації та професійної адаптації.

Практична значимість нашої роботи полягає у емпіричному визначенні проблем адаптації персоналу організації. На основні результатів емпіричного дослідження, може бути розроблена програма ефективної адаптації персоналу організацій.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

1.1. Психологічна сутність процесу адаптації

Починаючи теоретичний розгляд проблеми з основ, а саме з класичної школи фізіології, відзначимо, що адаптацію розглядають як єдину, цілісну та інтегративну реакцію організму. Ця реакція спрямована на забезпечення життєдіяльності людей в умовах постійно змінюваного зовнішнього середовища і розглядається в контексті системно-динамічного підходу.

Адаптація являє собою суть не лише процесу, але і властивості, яка притаманна будь-якій живій системі здатної до саморегуляції. Сутність цієї здатності полягає в пристосуванні до умов середовища. Зазвичай ці умови є досить мінливими. Діапазон потенційних умов, до яких може пристосуватися жива система і визначає рівень її адаптаційних можливостей.

Здатності індивіда до адаптації, в значній мірі залежать від його психологічних особливостей. Ці особливості являють собою здатності індивіда адекватно регулювати функціональний стан свого організму в різних життєвих та діяльнісних умовах. Чим вищий рівень адаптаційних можливостей, тим більше ймовірність нормального функціонування та успішної діяльності при збільшенні впливу зовнішніх факторів навколишнього середовища [1; 2].

У рамках теорії відносин психічна адаптація може бути представлена як процес, який включає в себе створення системи змісту і цінностей. Ця система формується паралельно з накопиченням життєвого досвіду і в процесі формування поведінки та вироблення емоційних реакції людини в конкретних ситуаціях.

Психічна адаптація включає в себе процеси створення, корекції і трансформації досвіду під час переживання. Важливо, щоб особа усвідомлювала свій досвід і рефлексувала його, після чого це дає можливість формувати новий досвід. У психологічному контексті достовірним показником психічної адаптованості є якість переживання людини.

В ході теоретичного аналізу наукової літератури з теми адаптації ми визначили такі основні аспекти поняття адаптації:

1. Адаптація як здатність адаптуватися до мінливих умов.
2. Адаптація як процес пристосування до змін у навколишньому середовищі.
3. Адаптація як певна досягнута стійкість у вже зміненому середовищі [6].

Адаптація являє собою механізм саморозкриття особистості, який дозволяє перетворювати зміни в навколишньому середовищі на внутрішні умови для розробки нових способів взаємодії з реальністю та самою собою. Це необхідно для збереження інтегральної цілісності індивіда.

Психологічний зміст індивіда, який адаптується характеризується такими аспектами:

1. Свідомим сприйняттям змін у навколишньому середовищі.
2. Рефлексією власної реакції на нову обстановку.
3. Саморегуляцією адаптаційного потенціалу, необхідного для перетворення взаємодії з оточуючим середовищем та самою собою.
4. Зміною способів взаємодії з оточуючим середовищем.
5. Вираженою орієнтацією на власне «Я», що може стати наслідком збільшеної потреби у саморозкритті [6].

Також, адаптацію розглядають як певний процес, зумовлений соціально-психологічними чинниками, який в результаті формує у індивіда стан адаптованості.

Соціально-психологічну адаптованість можна описати в контексті взаємодії особистості з оточуючими людьми і групою, яка проходить без

важких конфліктів, і в цій взаємодії особа успішно виконує свої основні обов'язки. Вона задовольняє свої основні соціальні потреби, відповідає вимогам, які ставлять перед нею соціальне середовище, і відчуває впевненість у собі. Під адаптованістю особистості розуміють оптимальне використання її внутрішніх можливостей і здібностей, а також реалізацію її особистісного потенціалу у важливій сфері [6].

Адаптацію можна розглядати як процес досягнення оптимальної відповідності між особистістю та оточуючим середовищем під час виконання особливої діяльності, яка дозволяє індивіду задовольняти поточні потреби та досягти важливих цілей (з урахуванням збереження психічного і фізичного здоров'я). При цьому важливо забезпечити відповідність між психічною діяльністю особи та очікуваннями, що висуває оточуюче середовище [1].

У психологічній науковій літературі трактування сутності адаптації акцентує увагу на індивідуальних, особистісних характеристиках і структурі особистості в цілому. Увага наголошується на специфіці взаємодії між особистістю і соціальним середовищем, реалізацією особистих цінностей і потенціалу, а також її активності.

Також в науковій літературі поняття адаптації особистості розглядається в контексті співвідношення з поняттями соціалізації і розвитку людини. При цьому одна наукова точка зору стверджує, що процес адаптації має постійний характер, тоді як інша припускає, що особистість запускає адаптивні процеси в ситуаціях, коли виникають проблемні ситуації [5; 9].

В ході теоретичного аналізу була проаналізована позиція, при якій феномен адаптації розглядається через категорію «не адаптивності» людини.

На рівні аналізу категорій «адаптивність-неадаптивність», можна розглядати як здатність функціонування системи залежно від відповідності або несумісності між її цілями та досягнутими результатами.

Адаптивність проявляється у відповідності між призначенням та результатами функціонування системи, коли все гармонійно збігається. З іншого боку, неадаптивність посилюється, коли відносини між метою та

результатами діяльності індивіда погіршуються: намір не відповідає діям, задум не втілений в життя, або спонукання до дії не відповідають результату. У цьому протиріччі криється джерело динаміки особистості, її становлення і розвитку.

Ознаки неадаптивності, незалежно від того, чи це «необхідність адаптації» або «активно-неадаптивні тенденції», виявляються у сферах життя людини: у всіх її відносинах з природою, оточуючим світом, іншими людьми і навіть у внутрішній сфері. Неадаптивність є чинником, що впливає на динаміку особистості і, в той же час, сприяє збереженню її цільності.

Ресурси адаптації особистості включають в себе різні психологічні особливості, що впливають на соціально-психологічну адаптацію:

1. Система цінностей та позитивні соціальні установки.
2. Співвідношення між самосприйняттям та ідеальним образом себе.
3. Висока рефлексивність.
4. Емпатія та доброзичливість.
5. Самоконтроль над імпульсами та емоціями.
6. Розвиненість адаптивних аспектів інтелекту (стильові властивості, високий рівень репрезентаційних здібностей), які не піддаються звичайним психометричним методам.
7. Ефективність психологічних механізмів захисту, які не виявляють неадекватної виразності та стереотипності.
8. Присутність почуття гумору та позитивного ставлення до парадоксів [10; 16].

В якості узагальнюючого висновку, відносно явища адаптації, вкажемо наступне:

1. Адаптація представляє собою складний і системний процес, який описує взаємодію людини з природним і соціальним середовищем. Розподіл адаптації на різні види і рівні у значній мірі є конструктивним і використаним для наукового аналізу цього явища.

2. Механізм, що визначає рівень розвитку процесу адаптації, обґрунтовується на діалектичних проявах між інтересами різних рівнів ієрархії, таких як індивід та вид, особа та популяція, людина та суспільство, етнос та людство, біологічні і соціальні потреби особистості.

3. Мета, пов'язана з провідною потребою, виступає системоутворюючим фактором, що регулює і організовує процес адаптації.

4. Особливості процесу адаптації залежать від психологічних характеристик людини, включаючи рівень її особистісного розвитку, який характеризується механізмами особистісної регуляції поведінки та діяльності.

5. Критеріями успішної адаптації вважається не лише здатність до виживання та соціального впровадження, але й загальний стан здоров'я, можливість розвиватися відповідно до свого потенціалу життєдіяльності та внутрішнього відчуття самооцінки.

6. Процес адаптації до нових умов існування людини має часову динаміку, і його етапи відображаються на психологічних змінах як на рівні стану, так і на рівні особистісних властивостей [10; 16].

Отже, різні визначення адаптації та її складові можна розглядати від загальної взаємодії індивіда з середовищем до більш конкретного підходу, який охоплює окремі аспекти цієї взаємодії. Останній аспект пов'язаний з конкретними характеристиками соціального середовища, в якому індивід вчиться нормам і цінностям нової групи, формує своє ставлення до них, створює систему діяльності і взаємовідносини між людьми, а також вважає, наскільки індивід включений у цю діяльність і стосунки, і з якими проблемами він зіштовхується в процесі реалізації свого особистісного потенціалу.

Адаптація представляє собою складне явище, яке може розглядатися як процес і як стан особистості. Складність цього явища виникає в тому, що механізми адаптації можуть реалізовуватися процесуально та поетапно.

1.2. Структура та види адаптації

Питання структури та видів адаптації особистості, як і її сутність, на сьогоднішній день, залишаються такими, які потребують подальших досліджень.

Георгієва І.А., в структурі адаптації, виокремлено наступні її рівні:

1. ефективна адаптація – високий ступінь адаптованості;
2. неповна адаптація, нестійка адаптація – зниження ступеня адаптованості в визначених соціальних ситуаціях;
3. дезадаптація – порушення адаптації [10].

Кавалеров А.І. розглядає складні механізми фізіологічної, психічної та соціальної адаптації, розглядаючи їх як частини єдиної адаптації, а також як окремі варіанти адаптації [16].

На його думку ці три рівні адаптації взаємодіють між собою, впливають один на одного і визначають загальний рівень функціонування всіх систем. Ця комплексна характеристика представляє собою динамічний стан, що інтерпретується як функціональний стан організму.

І.Н. Орленко, вказуючи на те, що людина являє собою складну біо-соціальну систему, виокремлює наступні функціональні рівні адаптації:

1. фізіологічного;
2. психічного;
3. соціального [23].

Також, автор стверджує, що психічна, психофізіологічна адаптації, є окремими видами. На думку автора, у структурі адаптації прийнято також виокремлювати наступні рівні:

1. психофізіологічна адаптація;
2. психологічна адаптація;
3. соціальна адаптація.

Психічна адаптація являє собою активну особистісну функцію, яка забезпечує узгодження актуальних потреб індивіда з вимогами оточення і динамічних змін умов життя.

О.А. Донченко, в рамках структурно-рівневого підходу, виокремлює наступні рівні психічної адаптації: психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний [24].

.М. Слюсаревський вважає, що адаптація у сфері психіки поділяється на три блоки, які відрізняються трьома рівнями психічної регуляції: біологічний, індивідуально-особистісний та особистісно-середовищний. Кожен з цих блоків має складну структуру, що включає пізнавальні, емоційно-вольові, мотиваційні та практичні аспекти [24].

Досліджуючи питання видів адаптації був виявлений його проблемний характер. Зокрема, це зумовлено відсутністю єдністю трактувань сутності феномена.

Згідно з Панькович О.С, традиційно адаптацію розрізняють: середовищну, біологічну, соціальну та психологічну [25].

Склалося так, що в якості самостійних видів, окремо вивчаються психічна і соціальна адаптація. Незважаючи на те, що зв'язок їх зазвичай констатується, особливо на початку вивчення кожного різновиду, але потім для полегшення аналізу дослідник, як правило, абстрагується від цього зв'язку. Або можливий варіант, коли соціальна адаптація трактується як соціально-психологічна.

Так, В.О. Татенко виділяє три напрями в питанні вивчення соціальної адаптації:

- 1) пов'язане з психоаналітичними концепціями взаємодії особистості та соціального середовища;
- 2) пов'язане з гуманістичною психологією;
- 3) пов'язане з когнітивною соціальною психологією [24].

Адаптація, зокрема психічна адаптація, має ключове значення у встановлених важливих зв'язків між людиною та її оточуючим середовищем.

Висока значимість психічної адаптації є особливою рисою пристосувальних процесів у людини, відрізняючи їх від аналогічних процесів у тварин. Ефективність психічної адаптації визначається її психофізіологічною і соціально-психологічною цінністю, яка залежать від витрат енергії та інформації.

У психологічних дослідженнях наявний аналіз адаптації до свого оточуючого середовища особистості в якому приймається точка зору, що цей процес відбувається завдяки усвідомлення.

Вчені досліджують адаптацію в рамках різних наук, таких як психологія особистості, педагогічна психологія, юридична психологія, медична психологія та акмеологія [1; 16; 25].

Андросович К. А. розглядає соціально-психологічну адаптацію як складову соціальної (професійної) адаптації та акцентує увагу на методології дослідження адаптації як системного соціо-психо-біологічного процесу [1].

Барвік С.Г. розглядає соціально-психологічну адаптацію як активний процес самозміни особистості відповідно до умов оточуючої ситуації [3].

Дослідники відрізняють індивідуальну та популяційну психічну адаптацію, визначаючи, що розділ між ними є відносним, і вважають останню форму соціальної адаптації [5; 6].

Також існує наукова думка, що психологічна адаптація є більш індивідуальною, а не видовою адаптацією, і, отже, вона збільшує особистісні риси та їх особливості.

Отже, в психології, коли йдеться про людину, різні підходи до визначення сутності та структури адаптації призводять до різних розумінь психічної та психологічної адаптації. З одного боку, деякі розглядають їх як різні форми адаптації, з іншого боку, не завжди чітко виражена межа між адаптацією на рівнях фізіології, психіки та психології. На нашу думку, у цьому підході є логіка щодо єдності і цілості психічної діяльності людини. Проте важливо зауважити, що чітке розрізнення може призвести до

недооцінки унікальних характеристик психічної та соціально-психологічної адаптації.

1.3. Зміст професійної адаптації

У найбільш загальному розумінні професійна адаптація означає процес пристосування працівника до умов як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Термін «адаптація» є дуже універсальним і використовується в різних галузях наук. У соціології та психології виокремлюють соціальну і виробничу адаптацію. Хоча ці два види адаптації і мають дещо спільне, кожен з них має власну сферу діяльності: соціальна адаптація не обмежується використанням виробничого процесу, тоді як виробнича адаптація враховує технічні, біологічні та соціальні аспекти.

У контексті управління персоналом, основні інтереси зосереджені на виробничій адаптації. Це саме вона стає ключовим інструментом для вирішення завдання щодо швидкого формування нового співробітника на потрібному рівні продуктивності та якості роботи.

В психології управління та організаційній психології, адаптація найбільш частіше розглядається, як активний процес пристосування особи до змінного оточуючого середовища, за рахунок відповідного управлінського впливу на неї та застосування різних інструментів, таких як організаційні, технічні, соціально-психологічні та ін.

Згідно з Гончаровим Ю. В., адаптація може привести до прогресивних або регресивних результатів. Регресивні результати спостерігаються, коли особа пасивно адаптується до оточуючого середовища з негативними характеристиками, наприклад, коли вона не дотримується трудової дисципліни [12].

Також існує первинна виробнича адаптація, коли людина вперше вступає в стабільну трудову діяльність на певному підприємстві, і вторинна адаптація, яка відбувається при зміні роботи після попереднього досвіду.

В адаптаційному процесі виділяють основні стадії, які відображають етапи розвитку індивіда в соціальному середовищі. Серед цих етапів:

1. Стадія урівноваження – встановлення гармонії між індивідами та зовнішнім середовищем, що викликає взаємне прийняття системи цінностей і стереотипів поведінки один одного.

2. Стадія псевдоадаптації – включає в себе зовнішню пристосованість до оточуючого середовища, але з внутрішнім негативним ставленням до норм і вимог цього середовища.

3. Стадія пристосування – характеризується визнанням та прийняттям системи цінностей нового середовища, а також взаємними компромісами.

4. Стадія здійснення психологічної переорієнтації індивіда передбачає трансформацію його колишніх поглядів, орієнтацій та установок відповідно до нової ситуації [14; 15].

Результат адаптаційних процесів – адаптованість – вимагає обов'язкового аналізу людиною власних взаємозв'язків зі світом, усвідомлення і розуміння своєї ролі в ньому.

Дмитренко Г. А. розвиває і конкретизує поняття психічної адаптації, розглядаючи прояв цього психологічного феномена у професійній діяльності. Під психологічною професійною адаптацією дослідник розуміє процес становлення і збереження динамічної рівноваги в системі «людина-професійне середовище» [14].

Професійне середовище включає в себе об'єкт і предмет праці, засоби праці, цілі та професійні завдання, умови праці та соціальне середовище. Адаптивність як здатність людини до адаптації пов'язується з узгодженням цілей і результатів професійної діяльності.

Традиційно адаптація розглядається як процес і як результат. При розгляді адаптації як процесу виділяють його тимчасові характеристики, стадії адаптації, розглядають їх протяжність. В рамках цього напрямку відбувається виявлення основних елементів адаптаційного процесу, пов'язаних в єдину логічну і часову послідовність.

У процесі адаптації людини до професійної діяльності існує декілька етапів: початкова адаптація, період стабілізації, можливий період дезадаптації, наступна адаптація, а також період пізнішого зниження адаптаційних можливостей у зрілому віці.

При оцінці успішності адаптаційних процесів у певній професійній сфері, Крушельницька О. В. виокремлює три критерії для оцінки психічної адаптації:

1. Успішність професійної діяльності – включає виконання робочих завдань, підвищення кваліфікації та взаємодію з колегами та іншими особами, які мають вплив на професійну ефективність.

2. Здатність уникати ситуацій, які можуть створити загрозу для робочого процесу, і вчасно й ефективно реагувати на виниклі загрози, включаючи запобігання травмам, аваріям та надзвичайним подіям.

3. Здійснення професійної діяльності без суттєвих втрат фізичного здоров'я [20].

Ці критерії допомагають індивіду розвиватися, ефективно і успішно адаптуватися до своєї професійної діяльності та зберігати своє фізичне та психічне здоров'я.

Загальним показником адаптованості є відсутність дезадаптації, яка може виникнути через короткочасні та інтенсивні впливи середовища або через менш інтенсивні, але тривалі впливи. Дезадаптація проявляється у порушеннях діяльності, таких як зниження продуктивності праці, порушення дисципліни праці, підвищення аварійності та травматизму. Фізіологічні та психологічні ознаки дезадаптації аналогічні ознакам стресу.

Никифорова В.Г. додав новий аспект до традиційного розгляду адаптації, розглядаючи її як щось, що організм або популяція розвиваються у собі, щоб успішно існувати в змінних умовах майбутнього. Це дозволяє розглядати адаптацію як основу для формування нових психічних якостей [22].

При вивченні професійної адаптації варто розглядати три взаємопов'язані аспекти:

а) Адаптація як процес, у якому фахівець пристосовується до змінних умов професійного середовища, використовуючи свої просторово-часові механізми.

б) Адаптація як результат – характеризується рівнем кінцевої адаптованості людини.

в) Адаптація як джерело нових формувань, яке включає в себе комплекс сформованих якостей професіонала [17; 18].

Характеристики поведінки фахівця, результати його взаємодії в системі «людина-професійне середовище», а також психологічний стан під час праці залежать від відповідності описаних трьох компонентів.

Загальноприйнятий досвід дослідження професійної (або соціально-професійної, з наголосом на роль соціальної взаємодії) адаптації виділяє два типи адаптаційного процесу, які характеризуються наступним чином:

Перший тип характеризується перевагою пасивного, конформного застосування ціннісних орієнтацій.

Другий тип відрізняється перевагою активного впливу людини на професійно-соціальне середовище.

Касич А. О. вказує на те, що нормальний процес професійної адаптації молодих фахівців залежить від відповідності між двома ключовими аспектами:

1. Комплекс вимог, які сучасне виробництво пред'являє до особистості фахівця, включаючи високий рівень професійних знань, інтереси до його спеціальності, ініціативність, самостійність, організованість та інші професійно важливі якості.

2. Комплекс очікувань і вимог щодо майбутнього місця роботи, які мають фахівці. Ці очікування включають у себе такі аспекти, як характер діяльності (її актуальність, складність завдань тощо), можливості

професійного зростання та розвитку, а також матеріальне винагородження та покращення соціально-побутових умов [19].

У підсумку, можна сказати, що професійна адаптація – це постійний, активний і неперервний процес, який постійно актуалізується в змінних умовах професійного оточення. При наявності різних точок зору щодо сутності та критеріїв адаптації, дослідники погоджуються в тому, що успішна адаптація вимагає створення комфортних умов на робочому місці, вивчення психологічних характеристик працівника, його рівня підготовки, рівня очікувань та відповідності цих факторів його потенціалу. З цього випливає необхідність розробки механізмів адаптації та навчання співробітників для праці в реальних колективах з їх власними проблемами і традиціями.

1.4. Аналіз проблем адаптації персоналу в організації

Адаптація персоналу представляє собою процес спільного пристосування працівників та організації. У сучасних умовах діяльності підприємств, досить часто актуальними являються наступні проблеми адаптації молодих фахівців:

1. Відсутність структурованих та критично важливих знань, які не мають чіткої систематизації для практичного використання.
2. Неіснуюча програма «студент-випускник-працівник підприємства», яка гарантувала б працевлаштування молодого фахівця.
3. Підготовка у профільних ЗВО не завжди відповідає вимогам для виконання професійних обов'язків молодого фахівця.
4. Тривалість процесу адаптації персоналу складає 3-5 років, що є значним проміжком часу, особливо при зміні поколінь.
5. Стрімкий перехід від академічної підготовки до виконання конкретних функціональних завдань.
6. Низька мотивація обміну досвідом між досвідченими та молодими фахівцями [17; 18].

Гетьман О.О. визначила наступні категорії адаптації персоналу:

За суб'єктом адаптації:

а) Адаптація працівника – процес пристосування працівника до організації.

б) Адаптація організації – процес пристосування трудового середовища до працівника.

За відношенням суб'єкта-об'єкта:

а) Активна – учасник адаптації прагне впливати на середовище, з метою зміни його.

б) пасивна – працівник або організація не мають наміру змінювати трудове середовище і не впливають на нього.

За результатом впливу:

а) Прогресивна – адаптація відбулася під сприятливим впливом.

б) Регресивна – адаптація до середовища з негативним змістом.

За рівнем:

а) Первинна – адаптація працівників без трудового досвіду.

б) Вторинна – адаптація працівників, які мають трудовий стаж.

За сферою впливу:

а) До нової посади – введення працівника на нову посаду.

б) До пониження в посаді – адаптація працівників, понижених на посаді.

в) До звільнення – адаптація звільнених працівників (пошук нових робочих місць, підготовка та перепідготовка і т. д.)

г) Реадаптація – адаптація працівників, які повернулися до виконання своїх обов'язків після перерви (наприклад, жінки після декретної відпустки, співробітники після тривалих відряджень і т. д.) [11].

За ступенем завершеності процесу:

а) Повна – характеризується високими показниками адаптації працівника в усіх її аспектах.

б) Часткова – працівник пристосувався лише до окремих аспектів трудового середовища.

У межах виробничої адаптації можна виділити кілька видів адаптації, кожен з яких включає в себе різні аспекти:

1. Професійна адаптація – це процес покращення професійних навичок та здібностей через отримання додаткових знань та навичок, а також формування більших професійних якостей та позитивного ставлення до власної роботи.

2. Психофізіологічна адаптація – включає в себе освоєння умов, які впливають на психофізіологічний стан працівника під час виконання роботи. Ці умови включають рівень фізичного та психічного навантаження, монотонність роботи, санітарно-гігієнічні стандарти на робочому місці, робочий ритм, зручність робочого місця та вплив зовнішніх факторів, таких як шум, освітленість, вібрація тощо.

3. Соціально-психологічна адаптація означає пристосування працівника до взаємодії з керівництвом, колегами та організацією загалом. Це включає в себе відповідність працівника традиціям, нормам і цінностям колективу, а також його включення в систему взаємодії в організації.

4. Організаційно-адміністративна адаптація передбачає розуміння працівником особливостей управління в організації, а також його ролі та місця в загальній структурі організації.

5. Економічна адаптація включає знайомство працівника з економічними аспектами управління організацією, такими як система стимулів і мотивації, а також адаптацію до нових умов оплати праці та інших фінансових виплат.

6. Санітарно-гігієнічна адаптація включає в себе дотримання працівником вимоги трудової та виробничої дисципліни, а також санітарних і гігієнічних стандартів [4; 7].

Кожен із зазначених видів адаптації може бути оцінений на основі системи об'єктивних і суб'єктивних показників. Ці показники дозволяють зробити висновок про те, наскільки повною є адаптація працівника і дає можливість виявити конкретні проблеми, які можуть виникнути, а також прийняти рішення щодо деяких коригувальних заходів.

Об'єктивні показники включають параметри, які можна об'єктивно виміряти та зареєструвати за допомогою різних методів, таких як спеціальне обладнання, експертна оцінка та спостереження. Вони відображають ефективність трудової діяльності та активність співробітників у різних аспектах роботи.

Суб'єктивні показники оцінюють ставлення співробітника до роботи в цілому або окремих аспектах робочого процесу. Їх можна вивчати за допомогою анкетування співробітників та психологічних тестів.

Адаптаційні заходи, орієнтовані на основні види виробничої адаптації:

1. Професійна адаптація:

- навчання на робочому місці (наставництво);
- навчання поза робочого місця (семінари, курси);
- наявність докладного опису роботи і т. д.

2. Психофізіологічна адаптація:

- наукова організація робочого місця і робочого процесу виробничої гімнастика (наприклад, гімнастика для очей для оператора ЕОМ).

3. Соціально-психологічна адаптація:

- ознайомлення співробітника з традиціями, нормами життя;
- представлення колегам;
- участь у тренінгах, рольових іграх;
- залучення до виконання громадської роботи (наприклад, підготовка корпоративного свята);
- запрошення працівника до участі у позаробочих заходах

Сучасна особливість функціонування багатьох підприємств полягає в тому, що вони використовують стихійний процес адаптації, тобто самостійне заповнення відсутніх знань, відсутність системи професійної підтримки, тому спостерігається низька ефективність адаптації, яка, як правило, триває від 3 до 5 років.

Сьогодні, керування процесом адаптації, що є однією з функцій управління персоналом, залишається поза увагою при серйозних дослідженнях в області національного менеджменту. Потрібно відзначити, що за останнє десятиліття важко знайти змістовну працю (монографію, дисертаційне дослідження), яка б була присвячена управлінню адаптацією персоналу.

Для успішного вирішення проблем, які виникають у нових працівників, необхідно впроваджувати спеціальні процедури для їх введення в організацію, як на рівні конкретного підрозділу, так і на певній посаді.

Необхідно пам'ятати, що персонал є головною складовою будь-якої організації. Він визначає раціональне використання ресурсів організації і впливає на її економічні показники та конкурентоспроможність.

Багато керівників усвідомлюють важливість людського капіталу в компанії і приділяють питанню адаптації персоналу велику увагу. Вони розуміють, що витрати на підбір персоналу, компенсацію втрат, пов'язаних з високою текучістю кадрів, вирішенням конфліктів у колективі і проблемами, пов'язаними з нерозумінням основних завдань нових співробітників, виявляються вищими за витрати, необхідні для якісної адаптації нових фахівців.

У зв'язку з цим багато організацій намагаються розробити та впровадити систему адаптації. Проте ці спроби не завжди успішні через відсутність професійних знань та досвіду у співробітників служби персоналу та недостатню підтримку з боку адміністративного персоналу компанії.

Процес адаптації може бути розділений на чотири основні аспекти: професійний, психофізіологічний, соціально-психологічний та організаційний. Крім того, проблеми, з якими зіштовхуються нові співробітники, можуть бути класифіковані відповідно до цих аспектів процесу адаптації.

Аналіз літератури на тему адаптації персоналу в організації вказує на те, що соціально-психологічна адаптація відбувається швидше й ефективніше у випадку, коли особа має такі характеристики:

1. нервово-психічна стійкість.
2. спроможність до адекватної самооцінки.
3. Задовільний рівень соціальної підтримки та відчуття важливості в очах оточуючих.
4. Навички вирішення конфліктів.
5. Досвід ефективного спілкування.
6. Відповідність загальноприйнятим нормам поведінки та вимогам колективу.

Чим більше ці характеристики виражені, тим вища ймовірність успішної адаптації та ширший спектр факторів зовнішнього середовища, до яких імовірно індивід зможе пристосуватися.

В результаті теоретичного аналізу нами зроблені наступні висновки:

1. Процес адаптації полягає в активному пристосуванні індивіда до нових умов навколишнього середовища. Це пристосування призводить до внутрішніх змін. Результатом цього процесу є стан адаптації, який відомий як адаптованість. Успішність адаптації переважно залежить від особистісних особливостей, які в сукупності складають особистісний адаптаційний потенціал. Адаптивність, що підтримує процес адаптації, розглядається як одна з якостей особистості і означає здатність особистості пристосуватися до змінних умов середовища.

2. Різні дослідники виокремлюють різні види адаптації, і помітна єдність у цьому питанні робить дослідження її структури та видів досить складним. Проте, в широкому трактуванні серед основних компонентів структури та одночасно видів адаптації можна виділити наступні: фізіологічна адаптація, психологічна адаптація, соціальна адаптація, економічна адаптація, психофізіологічна адаптація, культурна адаптація, соціально-психологічна адаптація.

3. Адаптація персоналу – це процес підготовки та пристосування нових працівників до умов професійної діяльності. Цей процес спрямований на забезпечення ефективної і продуктивної участі працівників в організації та

досягнення позитивних результатів на робочому місці. Основні аспекти адаптації персоналу включають: орієнтацію в організації, знайомство з робочим середовищем, освоєння робочих обов'язків, взаємодія з колегами, оцінку та підтримку, оцінку результатів.

Адаптація персоналу є одним з найважливіших процесів для успішної спільної діяльності працівників і організації. Важливо показати, що адаптація персоналу має різні аспекти, такі як професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційно-адміністративна, санітарна та гігієнічна. Кожен із них демонструє успішну інтеграцію працівника в організацію і може бути оцінений за високими показниками. Розуміння та управління процесом адаптації персоналу допомагають забезпечити оптимальні умови для розвитку співробітників та досягнення успіху в діяльності організації.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Організація дослідження: підбір діагностичного інструментарію та формування вибірки

На основі теоретичного аналізу ми припускаємо, що в процесі адаптації персоналу в організації можна виокремити чотири компоненти (професійний, психофізіологічний, організаційний та соціально-психологічний) і кожен з даних компонентів має власні проблеми, які виникають в процесі адаптації. Проте, в рамках даного дослідження, нами будуть розглянуті проблеми адаптації персоналу, які мають соціально-психологічний характер.

Так як було вказано в теоретичній частині нашої роботи, проблеми соціально-психологічної адаптації пов'язані зі встановленням міжособистісних контактів та стосунків особистістю в організації. Іншими словами психологічна проблема адаптації персоналу в організації, на наш погляд, полягає в наявності та мірі вираженості таких особистісних якостей як:

1. нервово-психічна стійкість;
2. самооцінка особистості;
3. рівень соціальної підтримки (відчуття значущості для оточуючих);
4. здатність вирішувати конфлікти;
5. досвід спілкування;
6. орієнтація на загальноприйняті норми поведінки та вимог колективу.

В рамках даного емпіричного дослідження, нами були обрані наступні особистісні якості, міра вираженості яких, може створювати психологічні

проблеми адаптації персоналу в організації. Такими якостями є: нервово-психічна стійкість та уміння вирішувати конфліктні ситуації.

Таким чином, вище вказана інформація, на наш погляд, досить чітко вказує на актуальність обраної теми емпіричного дослідження, а саме, психологічні проблеми адаптації персоналу в організації. На основі вказано вище, нами були виділені наступні основні структурні компоненти нашої роботи:

Об'єкт дослідження – адаптація персоналу.

Предмет дослідження – теоретичні аспекти професійної адаптації персоналу як складової успішного розвитку підприємства.

Мета емпіричної частини дослідження – емпірично дослідити особливості прояву соціально-психологічної адаптації персоналу, як складову успішного розвитку підприємства.

Гіпотеза – адаптація персоналу в організації може бути пов'язана з конфліктністю та рівнем нервово-психічної стійкості співробітників в колективі організації.

Завдання:

1. Організувати вибірку досліджуваних;
2. Підібрати діагностичний інструментарій;
3. Емпірично дослідити особливості прояву соціально-психологічної адаптації персоналу, як складову успішного розвитку підприємства.

Відповідно до завдання дослідження, нами була сформована вибірка респондентів загальною кількістю 60 осіб. Вибірка була розділена на дві групи, по 30 осіб в кожній. Основним критерієм розподілу респондентів був трудовий стаж.

До першої групи ми відібрали молодих фахівців, які працюють на підприємстві, фірмах та ін. від до 1 року.

До другої групи ми відібрали фахівців з досвідом, які працюють на підприємстві, фірмах та ін. від 3 років. .

Нами був здійснений саме такий розподіл, оскільки теоретичний аналіз вказує, що адаптація співробітників на підприємстві може тривати до декількох років. Як результат, застосований розподіл учасників опитування дав нам можливість перевірити, по-перше, як відрізняється рівень прояву соціально-психологічної адаптації фахівців з різним стажем роботи на підприємствах, а по-друге, вивити міру зв'язку соціально-психологічної адаптації, конфліктності та нервово-психічної стійкості персоналу в залежності від стажу роботи на підприємствах.

Враховуючи мету емпіричного дослідження, нами був обраний наступний діагностичний інструментарій, який на нашу думку, допоможе нам здійснити емпіричне дослідження проблем адаптації персоналу в організації, а саме: методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда; методика «Оцінка нервово-психічної стійкості в стресі»; тест К. Томаса «Типи поведінки в конфлікті».

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда. Діагностичний інструмент призначено для аналізу особливостей адаптації особистості в соціально-психологічному контексті та вивчення відповідних особистісних характеристик. В опитувальнику міститься 101 твердження, сформульоване в третій особі, без використання займенників. Ця форма була вибрана авторами з метою уникнення прямого впливу «самоідентифікації», коли респонденти свідомо асоціюють твердження зі своїми власними особистими рисами. Цей метод додатково «нейтралізував» установку респондентів на відповіді, які вважаються соціально бажаними. Автори виокремлюють шість загальних показників, які називаються: «Адаптація», «Визнання інших», «Інтернальність», «Самосприйняття», «Емоційна комфортність» та «Прагнення до домінування».

Методика «Оцінка нервово-психічної стійкості» – призначена для ідентифікації осіб, які можуть мати ознаки нервово-психічної нестійкості та підвищений ризик дезадаптації в стресових ситуаціях.

У методиці міститься 84 запитання, на які респондентам пропонується відповісти «так» або «ні».

Ця методика дозволяє виявити окремі ознаки порушення у індивіда, перед їх хворобливим розвитком і прогнозувати, як ці порушення можуть вплинути на його поведінку та діяльність.

Для проведення методики респондентам необхідно відповісти на 84 запитання за вибраним варіантом «так» або «ні». Аналіз відповідей може розкрити деякі біографічні факти, особливості поведінки та стану психічної діяльності в різних ситуаціях.

Тест К. Томаса «Типи поведінки в конфлікті» – згідно з типологією конфліктної поведінки К. Томаса, існують два основні стилі поведінки: кооперація, яка відображає увагу особи до інтересів інших учасників конфлікту, і напористість, що характеризується акцентом на захисті власних інтересів.

На основі цих двох головних вимірів, К. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1. Змагання (суперництво): цей спосіб є найменш ефективним, але найбільш поширеним у конфліктах. Він виражається в прагненні досягти своїх інтересів, навіть якщо це веде до шкоди для інших.

2. Пристосування: цей підхід полягає в тому, щоб віддати власні інтереси на користь інших. Він протилежний суперництву.

3. Компроміс: це угода між конфліктуючими сторонами, де обидві сторони роблять взаємні поступки, щоб досягти компромісу.

4. Уникнення: цей стиль характеризується відсутністю прагнення до співпраці і недоліком ініціативи у досягненні власних цілей.

5. Співробітництво: в цьому випадку учасники конфлікту працюють разом, щоб знайти альтернативне рішення, яке повністю враховує інтереси обох сторін.

У своєму анкетному опитувальнику щодо виявлення типових форм поведінки, К. Томас надає опис для кожного з п'яти можливих варіантів

поведінки у формі 12 суджень, що характеризують реакцію особи в конфліктній ситуації. Ці 12 суджень розподілені у різних комбінаціях в 30 парах, і в кожній парі респонденту пропонується обрати те судження, яке на його думку найкраще відображає типову поведінку.

Таким чином, нам вдалося сформувати вибірку респондентів, які приймуть участь в емпіричному дослідженні психологічних проблем адаптації персоналу в організації. Загальна кількість респондентів – 60 осіб. Також, в рамках даного емпіричного дослідження, нами був підібраний діагностичний інструментарій, основу якого склали: методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда; методика «Оцінка нервово-психічної стійкості в стресі»; тест К. Томаса «Типи поведінки в конфлікті»

2.2. Особливості прояву соціально-психологічної адаптації персоналу на підприємстві

Дослідження нашої роботи носило поетапний характер. Перший етап діагностики був направлений на те, щоб виявити рівень соціально-психологічної адаптації респондентів обох груп. Як було вказано вище, дане завдання було виконано за допомогою методики К. Роджерса і Р. Даймонда. Даний діагностичний інструмент є багато параметричним.. Отримані результати, були узагальнені на гістограмі нижче (див. рис.2.1.).

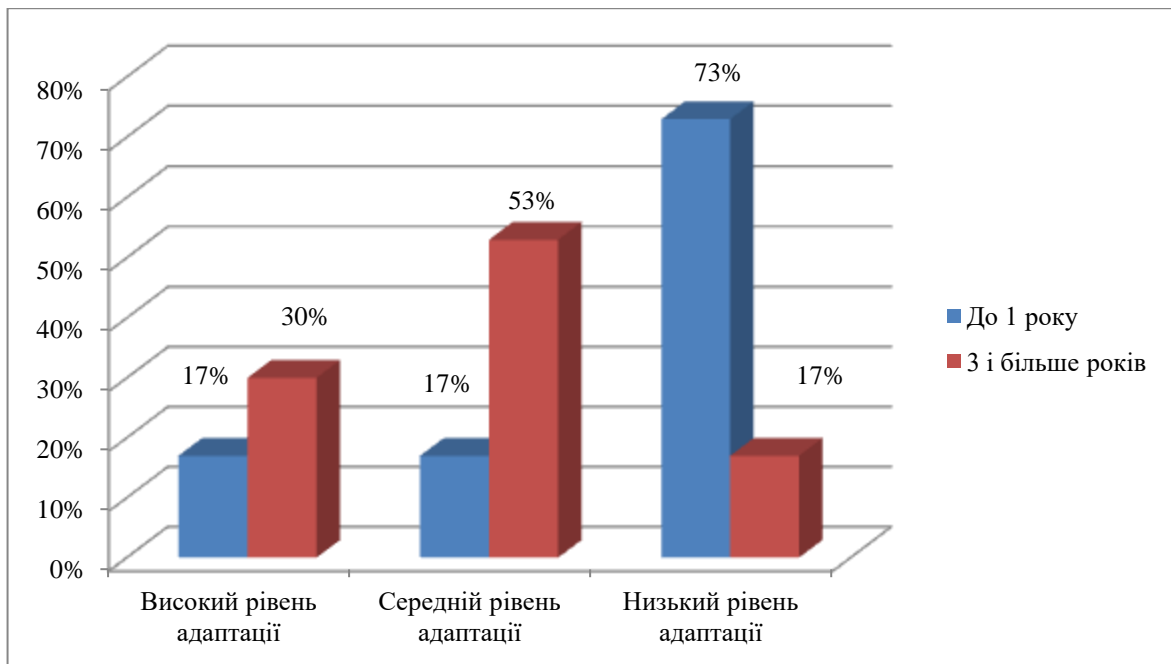


Рис. 2.1. Рівень інтегральної адаптації персоналу з різним стажем роботи

Як наглядно демонструє нам гістограма, висока адаптованість більше властива для респондентів з більшим трудовим стажем, тобто теоретичне припущення підтверджується – адаптація фахівця повністю закінчується після 3х років трудової діяльності на підприємстві.

Варто вказати, що високий рівень адаптованості припускає наявність таких особливостей в поведінці і діяльності як:

1. Задовільний психофізичний стан в умовах професійної, трудової та соціальної взаємодії.
2. Відповідність особистості соціальним очікуванням і вимогам, а також відповідність її поведінки цим очікуванням і вимогам.
3. Здатність сприяти тому, що відбувається в трудовому колективі, для досягнення своїх професійних та особистісних цілей, використовуючи наявні можливості та умови.

Застосований діагностичний інструмент дає змогу виявити не лише загальний, інтегральний рівень соціально-психологічної адаптації, але і

окремі його параметри. На рис. 2.2. нами наведений загальний профіль структури адаптації опитаних респондентів

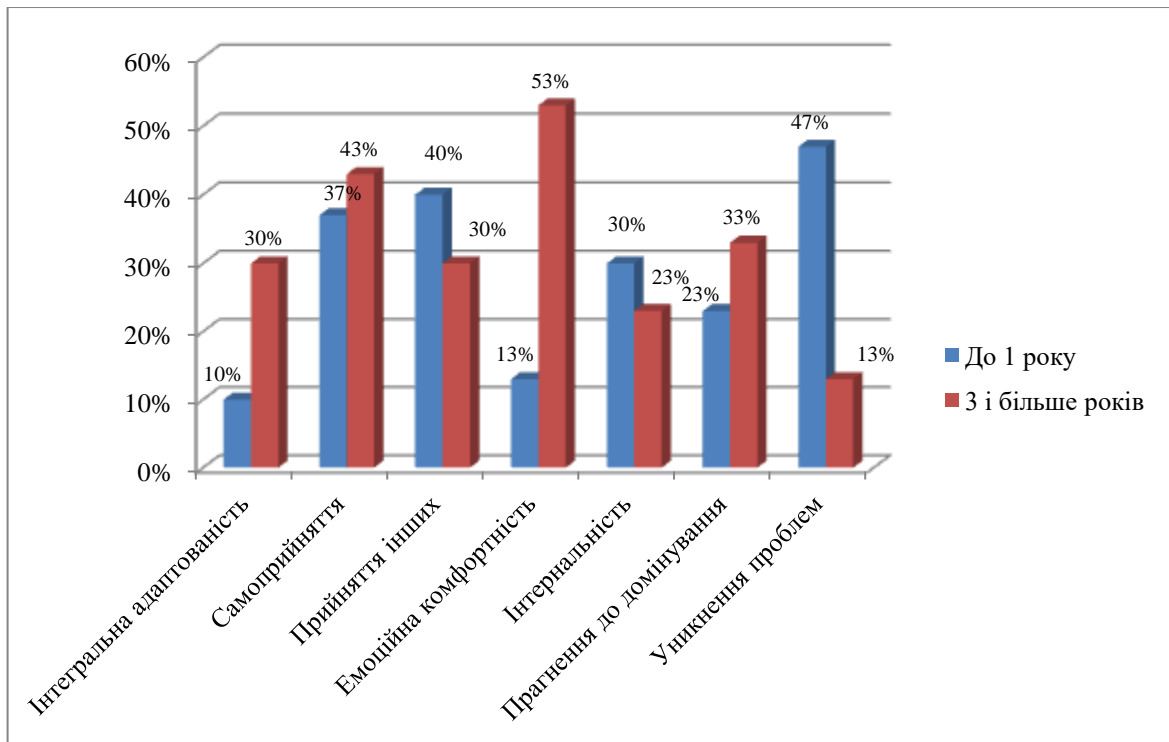


Рис. 2.2. Профіль структури адаптованості опитаних респондентів (високі показники)

Як ми наглядно бачимо, по більшості структурних компонентів адаптації, у респондентів 2 групи (3 і більше років стажу) спостерігається певна перевага, вираженість високих показників. Нижче, в таблиці 2.1. нами наведені результати встановлення значимості розбіжностей по кожному з досліджених параметрів методики Роджерса-Даймонда.

Як демонструють результати таблиці 2.1. в структурі соціально-психологічної адаптації працівників з різним стажем наявні певні значимі відмінності. Так, по параметру «Інтегральна адаптація» у фахівців, які працюють до 1 року значимо нижчі показники адаптованості, про що свідчить отриманий коефіцієнт $U = 182,5$. Це вказує на те, що стаж роботи на підприємстві дійсно має значення в процесі адаптації персоналу, що на наш погляд, безумовно є логічним та очевидним.

Також, цікавим виявився факт, що загальна дезадаптованість респондентів 1 групи (до 1 року стажу) виражається у них у загальній зниженій емоційній комфортності, порівняно з досвідченішими опонентами групи 2 ($U = 174,5$). Констатуємо, що у «новачків» на підприємстві, в структурі їхньої адаптації/деадаптації присутній емоційний дискомфорт, професійна тривожність та неспокій, порівняно з адаптованими старшими опонентами.

Таблиця 2.1.

Показники соціально-психологічної адаптації респондентів (за критерієм Манна-Уїтні)

| Параметр адаптації | Сума рангів (група до 1 року) | Сума рангів (група 3 і більше років) | U | p |
|-----------------------------|----------------------------------|---|---------------|-------|
| Інтегральна адаптованість | 647.5 | 1182.5 | 182.5* | 0,004 |
| Інтегральне самосприйняття | 1035 | 795 | 330 | 0,265 |
| Інтегральне прийняття інших | 960.5 | 869.5 | 404.5 | 0,852 |
| Емоційна комфортність | 639.5 | 1190.5 | 174.5* | 0,003 |
| Інтернальність | 884.5 | 945.5 | 419.5 | 0,894 |
| Прагнення до домінування | 925.5 | 904.5 | 439.5 | 0,509 |
| Уникнення проблем | 604.5 | 1225.5 | 139.5* | 0,001 |

* – результат значимий

Останній параметр в структурі адаптації обох груп, відмінність якого є значимою, є параметр «Уникнення проблем» його значення перебуває на рівні $U = 139,5$. Це вказує на те, що «новачки» стикаючись з професійними проблемами та задачами частіше використовують стратегії уникнення їх

вирішення, що також дає підстави стверджувати наявність у них певної дезадаптованості.

Отже, перший етап емпіричного дослідження показав, респонденти групи 1, які працюють до 1 року, частіше мають загальний знижений рівень адаптації, який проявляється у них в емоційному дискомфорті та уникненні проблем професійного характеру, порівняно зі старшими опонентами групи 2, які мають трудовий стаж 3 і більше років. Сирі бали, на основі яких зроблені розрахунки таблиці 2.1. наведені в додатку А.

2.3. Особливості прояву нервово-психічної стійкості персоналу на підприємстві

Наступним кроком нашого емпіричного дослідження була діагностика рівня нервово-психічної стійкості. Методика оцінки нервово-психічної стійкості (НПС) дала нам можливість зібрати діагностичну інформацію, яку ми зафіксували на рис. 2.3.

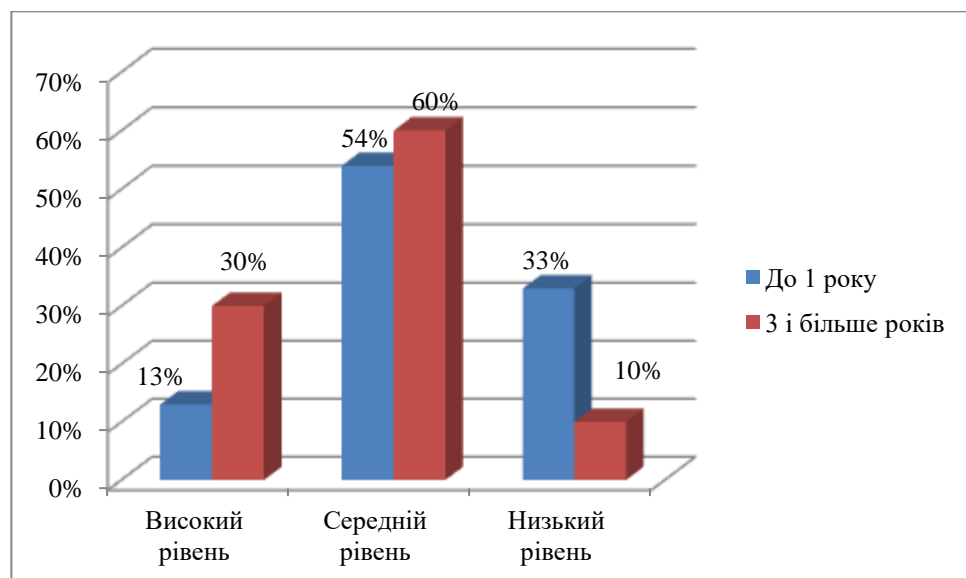


Рис. 2.3. Результати діагностики нервово-психічної стійкості респондентів

Як ми можемо бачити, нервово-психічна стійкість яка є важливою характеристико психічної та емоційної стабільності людини, а саме її високий рівень, частіше зустрічається у більш досвідченіших респондентів (група 2) – 30% опитаних. Тоді як «новачки», лише в 13% випадків мають аналогічний рівень. Висока нервово-психічна стійкість включає в себе такі параметри як:

1. Емоційна незворушність – властивість, яка означає здатність людини не реагувати або реагувати слабко на емоційні подразники або стресові ситуації. Це означає, що людина може залишитися спокійною та зосередженою навіть під час тиску або конфліктних ситуацій.

2. Переважання позитивних емоцій – переважання у людини позитивних емоцій над негативними. Це означає, що навіть у стресових ситуаціях людина може мати позитивні аспекти та зберігати позитивний настрій.

3. Регулювання взаємодії з середовищем діяльності – це означає здатність контролювати свою реакцію на події та взаємодіяти з оточуючим середовищем таким чином, щоб досягти максимальної продуктивності та успішності.

4. Інші аспекти нервово-психічної стійкості – нервово-психічна стійкість включає різні аспекти, такі як енергетичні (запаси енергії та витривалість), динамічні (здатність адаптуватися до змін у середовищі) та змістовно-сміслові (здатність зберігати сенс у власній діяльності та житті). загалом).

Взагалі, загальний профіль НПС у респондентів обох груп передбачає переважання середніх показників, хоча наявні певні відмінності в прояві як високий так і низьких показників даного параметра (група 1 – 33%, група 2 – 10%). Нижче, в таблиці 2.2. наведені результати, які вказують, що наявні відмінності є значимими. Іншими словами, для «новачків» частіше характерне зниження нервово-психічної стійкості у зв'язку з процесами адаптації до професійної діяльності. Тоді як для «досвідчених» опитуваних характерна наявність більше стабільної НПС. Виявлена відмінність може

бути пов'язана як з фізіологічними особливостями нервової системи усіх опитаних, так і з процесами адаптації до професійної діяльності.

Таблиця 2.2.

Показники нервово-психічної стійкості (за критерієм Манна-Уїтні)

| НПС | Вибірка | Середній ранг | Сума рангів | Статистика U Манна-Уїтні | Статистика W Уїлкоксона | Z | Асимптом. Знач. |
|-----|---------|---------------|-------------|--------------------------|-------------------------|--------|-----------------|
| НПС | Група 1 | 22,98 | 689,5 | 224,5* | 6789,5 | -3,354 | 0,001 |
| | Група 2 | 38,02 | 1140,5 | | | | |

* – результат значимий

Сирі бали, на основі яких зроблені розрахунки таблиці 2.2. наведені в додатку Б.

2.4. Особливості прояву поведінки в конфлікті персоналу на підприємстві

Завершальним етапом діагностики вибірки, було виявлення стилю поведінки респондентів в конфліктних ситуація. Дана процедура була здійснена за допомогою тесту К. Томаса.

У конфліктній ситуації люди найчастіше обирають один із п'яти стилів поведінки:

1. Суперництво означає вирішення конфлікту шляхом нав'язування іншій стороні вигідного, для себе, рішення. Воно виправдане, коли запропоноване рішення є конструктивним, вигідним для всієї групи або організації, а не лише для окремої особи чи групи, і коли немає часу на переговори.

2. Співпраця є найбільш ефективною стратегією в конфлікті. Вона передбачає конструктивну дискусію проблеми та сприйняття опонента як союзника у пошуку рішення. Співпраця ефективна, коли сторони сильно взаємозалежні, ігнорують різницю у владі, важливість рішення для обох сторін і є неупередженою.

3. Компроміс включає в себе часткові дії для завершення конфлікту. Особи готові визнати претензії іншої сторони як частково обґрунтовані і готові зробити часткові дії. Компроміс ефективний, коли сторони розуміють свою рівність, мають взаємовиключні інтереси, шукають тимчасових рішень або стикаються із загрозою всіх втрат.

4. Уникнення може бути спробою піти з конфлікту при мінімальних витратах. Цей стиль використовується, коли немає часу або зусиль на вирішення протиріччя, коли потрібно виграти час або коли немає бажання вирішувати проблему взагалі.

5. Пристосування рішення про відмову від боротьби та здачу своїх позицій у конфлікті. Такий вихід з конфлікту може бути вимушеним або добровільним і зумовленим ефективними мотивами, такими як усвідомлення власної неправоти, бажання зберегти добрі відносини, сильну залежність від опонента, не суттєвого характеру проблеми або загрозу негативних наслідків.

Враховуючи конкретний контекст конфлікту, різні комбінації цих стратегій можуть визначити спосіб протиріччя.

Кожен із цих стилів має свої переваги та обмеження, і вибір конкретного стилю може залежати від контексту конфлікту та особистих уподобань осіб, які в ньому беруть участь.

Методика К. Томаса, дала нам можливість отримати результати саме за вказаними вище параметрами поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. Результати діагностики зафіксовані на рис. 2.4.

В результаті констатуємо наявність кількісних відмінностей в групах опитаних. Так, для «новачків» на своїх підприємствах та фірмах, основним типом поведінки в конфліктній ситуації є стратегія пристосування (47%

опитаних). Тобто, такі працівники, потрапляючи в конфліктну ситуацію на робочому місці, частіше за все приймають рішення поступитися власними інтересами, оскільки в силу їхнього статусу (новачок) наслідки конфлікту для них можуть бути досить значними, або принаймні вони так сприймають дану ситуацію.

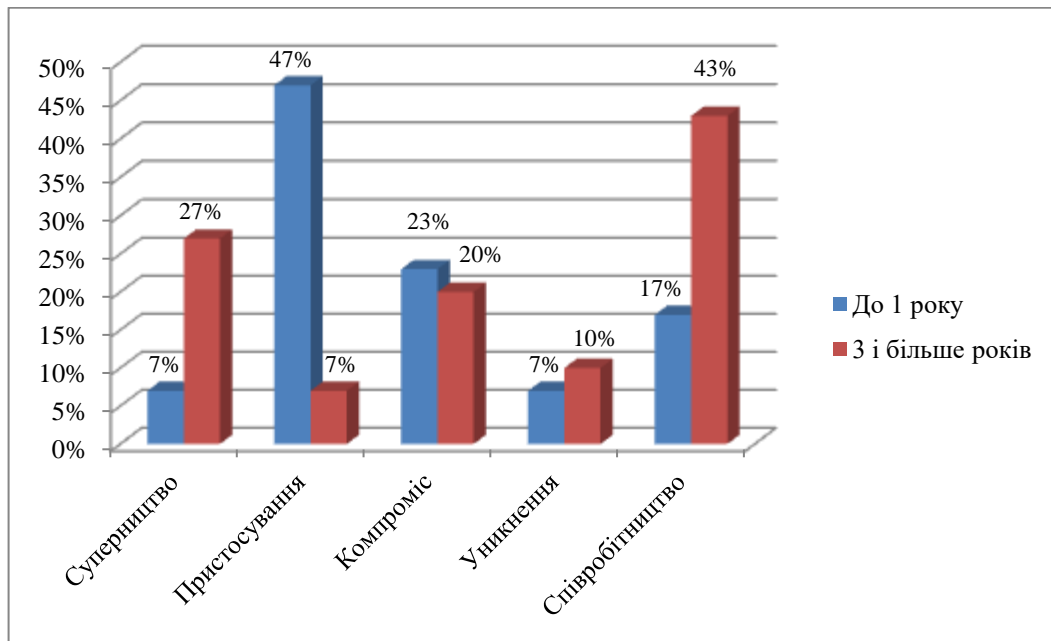


Рис. 2.4. Стилі поведінки респондентів у конфліктних ситуаціях

Натомість, «старші» опоненти, учасники групи 2 частіше вдаються до таких стратегій як: суперництво (27%) та співробітництво (43%). Будучи адаптованими на робочому місці, вони прагнуть реалізувати або максимально продуктивну стратегію, націлену на досягнення мети підприємства, або стратегію, яка буде враховувати лише, або більшість їхніх інтересів.

Нижче, в таблиці 2.3. ми навели результати встановлення значимості виявлених відмінностей в прояві стратегій поведінки. В результаті вдалося встановити, що деякі з відмінностей мають значимий характер, тобто не є випадковими.

Таблиця 2.3.

**Показники поведінки респондентів у конфлікті (за критерієм
Манна-Уїтні)**

| Стили поведінки у конфлікті | Сума рангів (група до 1 року) | Сума рангів (група 3 і більше років) | U | p |
|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-------------|-------|
| Суперництво | 705 | 1125 | 240* | 0,001 |
| Пристосування | 1226 | 604 | 139* | 0,002 |
| Компроміс | 913.5 | 916.5 | 448.5 | 0,442 |
| Уникнення | 868.5 | 961.5 | 403.5 | 0,173 |
| Співробітництво | 746 | 1084 | 281* | 0,001 |

* – результат значимий

Як наглядно видно, значимим виявилися відмінності опитаних респондентів по таким стилям поведінки у конфлікті як «суперництво» – $U = 240$, пристосування – $U = 139$ та співробітництво – $U = 281$. Тобто, ми констатуємо, що працівники, які працюють довше більше схильні використовувати стратегію суперництва при цьому відстоювати власні інтереси у конфліктних ситуаціях, а також стратегію співробітництва, яка є найбільш ефективною.

Тоді як співробітники, які ще адаптуються до нового місця роботи, частіше поступаються власними інтересами, пристосовуючись до колективу та умов професійної діяльності.

Таким чином, нами була проведена діагностика рівня соціально-психологічної адаптації, а також факторів, які на наш погляд, можуть впливати на даний процес адаптації, особливо в умовах організації.

2.5. Особливості зв'язку соціально-психологічної адаптації з нервово-психічною стійкістю та конфліктністю персоналу

Останнім етапом емпіричної частини нашої роботи, була математична обробка отриманих результатів діагностики та перевірка емпіричної гіпотези дослідження. Математична обробка здійснювалася за допомогою методу рангової кореляції Спірмена. Метод рангової кореляції Спірмена дозволяє визначити тісноту (силу) і напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак.

В рамках нашої роботи, ми здійснювали математичні підрахунки між результатами діагностики адаптації, нервово-психічної стійкості та стилями поведінки в конфліктах. Так як в нашому дослідженні присутній досить великий об'єм даних, відповідно, математична обробка була здійснена автоматичним шляхом, за допомогою програми SPSS Statistica v.20.0. В таблицях 2.4. та 2.5. представлені результати математичної обробки показників адаптації та нервово-психічної стійкості респондентів обох груп.

Таблиця 2.4.

Зв'язок соціально-психологічної адаптації та нервово-психічної стійкості персоналу (група 1)

| Кореляції | | | | |
|------------------------------------|-----------|----------------------|-----------|-------|
| | | | Адаптація | НПС |
| R _o Спірмена | Адаптація | Коефіцієнт кореляції | 1,000 | 0,36* |
| | | знач. (двухстороння) | . | 0,013 |
| | | N | 30 | 30 |
| | НПС | Коефіцієнт кореляції | 0,36* | 1,000 |
| | | знач. (двухстороння) | 0,013 | . |
| | | N | 30 | 30 |
| *. Кореляція значима на рівні 0,05 | | | | |

Таблиця 2.4. містить результат $r=0,36$, який вказує на те, що у «новачків» (група 1), адаптація на підприємстві має зв'язок з їхньою нервово-психічною стійкістю. Характер зв'язку має двосторонній характер, що свідчить про взаємозумовлений зв'язок цих двох явищ. Іншими словами, будучи в стані адаптації до нового місця роботи, нервово-психічна стійкість цих респондентів знижується під дією постійних стресорів. Також, можна констатувати, що маючи, початково, знижену НПС такі індивіди відчують труднощі в професійній адаптації.

Таблиця 2.5.

Зв'язок соціально-психологічної адаптації та нервово-психічної стійкості персоналу (група 2)

| Кореляції | | | | |
|------------------------------------|-----------|----------------------|-----------|--------|
| | | | Адаптація | НПС |
| R _о Спірмена | Адаптація | Коефіцієнт кореляції | 1,000 | 0,444* |
| | | знач. (двустороння) | . | 0,014 |
| | | N | 30 | 30 |
| | НПС | Коефіцієнт кореляції | 0,444* | 1,000 |
| | | знач. (двустороння) | 0,014 | . |
| | | N | 30 | 30 |
| *. Кореляція значима на рівні 0,05 | | | | |

Аналогічні результати містить таблиця 2.5., яка також вказує на наявність двостороннього (взаємозумовленого) зв'язку ($r=0,444$) між адаптацією та нервово-психічною стійкістю у більш досвідченіших респондентів.

В таблиці 2.6. нами наведені результати, які відображають зв'язок адаптації і стратегій поведінки у конфлікті. В ході математичного аналізу було виявлено, що зв'язок між адаптацією та стратегіями поведінки наявний лише у групі 1 («новачки»). Зокрема, значимим він виявився зі стратегією пристосування ($r=0,38$). Отже, припускаємо, що будучи в ситуації необхідності адаптуватися до нового місця роботи «новачки» у взаємодії та

конфліктних ситуаціях на роботі, більше схильні пристосовуватися, поступаючись власними інтересами. В даному випадку, «пристосування» може виступати механізмом адаптації та налагодження стосунків з колегами.

Таблиця 2.6.

Взаємозв'язки адаптації та стратегій поведінки у конфлікті

| | Суперництво | | Пристосування | | Компроміс | | Уникнення | | Співробітництво | |
|-----------|-------------|--------|---------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|-----------------|--------|
| | Гр. 1 | Гр. 2 | Гр. 1 | Гр. 2 | Гр. 1 | Гр. 2 | Гр. 1 | Гр. 2 | Гр. 1 | Гр. 2 |
| Адаптація | -0.092 | -0.216 | 0.38* | 0.037 | -0.022 | 0.002 | -0.211 | -0.149 | -0.172 | -0.231 |

* – результат значимий на рівні 0,01

Таким чином, в результаті здійсненого дослідження, на основі математичної обробки даних, в рамках нашої роботи, можемо сказати, що успішність, рівень адаптації персоналу в організації може бути пов'язаний з рівнем нервово-психічної стійкості та стратегією поведінки особистості в конфлікті.

2.6. Рекомендації, щодо організації психологічного супроводу процесу адаптації персоналу на підприємствах.

Дослідивши феномен адаптації персоналу з теоретичної та емпіричної точок зору можемо вказати, на підприємстві, даний процес має відбуватися поетапно.

Підготовча стадія – тут відбувається оцінка претендента на вакантну посаду, що є важливою передумовою для успішної реалізації ефективної програми адаптації.

Активна стадія – тут новий співробітник активно пристосовується до організаційних умов після прийому на роботу та вступу до колективу. Ця стадія поділяється на наступні підфази:

1. Первинна адаптація – відбувається протягом першого робочого дня та вимагає від нового працівника подолання психологічного стресу, пов'язаного зі вступом до незнайомого колективу.

2. Глибокий етап адаптації – триває протягом першої частини випробувального періоду і бажання нового працівника зайняти своє важливе місце в колективі в контексті існуючої організаційної культури.

3. Завершальний етап адаптації – відбувається впродовж останньої частини випробувального періоду і пов'язаний з остаточним включенням працівника до трудового колективу.

В рамках нашого дослідження ми склали наступні рекомендації для організації процесу адаптації персоналу на підприємстві:

1. Підготовка перед прийомом на роботу:

А) Перед прийомом на роботу можна надіслати новому працівнику інформацію про організацію, її цінності, місце розташування та контактну інформацію.

Б) Підготовка необхідної документації, включаючи умови праці, правила безпеки та інші важливі деталі.

2. Проведення орієнтації:

А) Можна організувати орієнтаційну програму для нового працівника, де він зможе ознайомитися з приміщеннями, колегами та ключовими процедурами.

Б) Організація огляду робочого місця та інструкція з безпеки.

3. Надання підтримки:

А) Призначення наставника, який би допоміг новому працівнику відчувати себе комфортно та надавав би відповіді на запитання.

Б) Створення можливості для відкритого спілкування, де новий працівник може поділитися своїми питаннями та обговорити проблеми.

4. Поступове навчання:

А) Розробка плану навчання, який включає поступове знайомство з обов'язковими та процедурами.

Б) Забезпечення можливості новому співробітнику отримати досвід та навички плавно, без зайвого тиску.

5. Постійна оцінка та зворотний зв'язок:

А) Регулярна оцінка прогресу нового працівника та надання конструктивного зворотного зв'язку.

Б) Відстеження того, як адаптується та включається в колектив новий співробітник.

6. Відкрита комунікація:

А) Наявність відкритої комунікації з новим співробітником, спонукання його поділитися своїми думками, питаннями та пропозиціями.

7. Адаптація до корпоративної культури:

А) Забезпечення можливості включення нового працівника в корпоративну культуру, організовуючи корпоративні заходи та тренінги.

8. Підтримка на тривалий термін:

А) Наявність можливості, у нового працівника, розвиватися та зростати в компанії, за рахунок навчальних програм та кар'єрних можливостей.

В якості основних методів організації та впровадження описаних вище рекомендацій можуть виступати наступні методи:

1. Привітальний тренінг – це метод передачі основних знань про компанію та її внутрішні правила, який спрямований на швидке ознайомлення працівника із загальною інформацією про організацію, її історію, продукцію, послуги, структуру та корпоративну культуру.

2. Secondment – дає можливість працівнику отримати досвід через роботу в іншій структурі, якою може виступати як відділ, так підприємство.

3. Buddying – базується на товаришуванні між співробітниками і включає підтримку в досягненні особистих і корпоративних цілей і завдань, а також у вивченні нових навичок.

4. E-learning и Blended learning – це методи навчання, які використовують дистанційні та змішані форми навчання з використанням спеціальних навчальних модулів і викладачів з відповідною кваліфікацією.

5. Метод поглибленого вивчення – при якому працівник швидко інтегрується в робочий процес і вчиться необхідним навичкам і вмінням для ефективного виконання своїх обов'язків на конкретній посаді.

6. Shadowing – передбачає, що працівника супроводжує досвідчений колега в реальних робочих ситуаціях діяльності, що важливо до чіткого і глибокого розуміння філософії, цілей і завдань їх.

7. Наставництво – це процес навчання нового співробітника досвідченим колегою на робочому місці. Це включає передачу знань, навичок і умінь, а також відстеження та контроль за його діяльністю.

8. Метод неформалізованого супроводу – означає співпрацю організації зі спеціалізованими установами, такими як кадрові агентства, які надають послуги з психологічного консультування та управління людськими ресурсами та надають супровід для працівника.

9. Коучинг – це процес, який спрямований на виявлення потенціалу нового працівника компанії та сприяння прискоренню його адаптації в колективі та підвищенню результативності його роботи.

10. Метод проведення заходів – використовується для покращення взаємодії в колективі через неофіційне спілкування з колегами під час організації корпоративних подій.

11. Командний тренінг – це спеціальний вид навчання, який спрямований на покращення відносин між співробітниками. Під час такого тренінгу колеги вчаться ефективно спілкуватися та проявляти увагу до думок інших через участь у діловій грі або аналізі конкретної ситуації.

12. Папка нового співробітника – це комплект документів окремого підрозділу, і містить основну інформацію. Вона призначена для надання новому працівнику відповідей на питання та для полегшення його розуміння структурних вимог до нього.

13. Програма введення в посаду – це ініціатива, яка передбачає ознайомлення нових працівників із загальними правилами роботи, технікою безпеки та здоров'я, а також з робочими умовами та іншими аспектами.

Адаптація працівників є ключовою умовою для ефективного розвитку підприємства. Успішна адаптація нового працівника необхідна як самому фахівцеві так і підприємству. Показники успішної адаптації включають в себе вірне виконання новими працівниками своїх обов'язків, дотримання стандартів поведінки, здатність встановлювати контакти з іншими колегами та ефективну інтеграцію в неформальні групи.

Проведене дослідження дало змогу зробити наступні висновки:

1. Рівень адаптації має відмінності прояву в залежності від строку роботи респондентів. Зокрема, співробітники, які працюють до 1 року мають нижчу інтегральну адаптивність, з вираженим прийняттям інших та уникненням проблем.

Співробітники, які мають більший трудовий стаж, мають і вищу інтегральну адаптованість, яка включає в себе емоційний комфорт та самосприйняття.

2. Група 1 (до 1 року) має нижчі показники нервово-психічної стійкості, порівняно з групою 2. Математичний аналіз показав як значимість відмінностей так і зв'язок адаптації та НПС. Тобто, чим менший стаж роботи співробітника, тим нижча в нього адаптація, яка в свою чергу впливає на зниження його нервово-психічної стійкості.

3. Респонденти групи 1 частіше використовують стратегію «пристосування» в конфліктних ситуаціях, тоді як учасники групи 2 більш схильні проявляти «суперництво» та «співробітництво». Виявлений зв'язок адаптації та стратегії «пристосування» у конфліктних ситуаціях у групі 1.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження, зроблені наступні висновки:

1. Процес адаптації включає в себе активну здатність індивіда пристосуватися до нових умов свого навколишнього середовища. Це процес внутрішніх трансформацій. І його результатом є стан адаптації, який відомий як рівень адаптованості. Ефективність цього адаптаційного процесу в основному залежить від особистісних особливостей, які в сукупності формують потенціал для особистісної адаптації. Адаптивність, що підтримує цей процес, розглядається як одна з якостей особистості і показує на її здатність пристосуватися до змін в умовах свого оточення.

2. Різні дослідники виокремлюють різноманітні типи адаптації, і складність виникає в тому, що немає єдиного погляду на структуру та види адаптації. Проте, у загальному розумінні, серед основних компонентів адаптації можна виділити такі: фізіологічна, психологічна, соціальна, економічна, психофізіологічна, культурна та соціально-психологічна адаптація.

3. Адаптація персоналу – це процес, у якому нових співробітників готують та пристосовують до умов їхньої професійної діяльності з метою забезпечення їх ефективної участі в організації та досягнення позитивних результатів на роботі. Основні компоненти адаптації включають знайомство з організацією, адаптацію до робочого середовища, володіння службовими обов'язками, взаємодію з колегами, підтримку та оцінку досягнутих результатів.

При вивченні адаптації молодих фахівців необхідно дотримуватися такої структури, яка відображала б основні, найбільш загальні її аспекти приблизно одного рівня значущості, була чіткою і досить простий. У неї входять:

- 1) адаптація до змісту конкретного виду професійної діяльності – професійна адаптація;
- 2) адаптація до системи взаємовідносин у колективі – соціально-психологічна адаптація;
- 3) адаптація до комплексу різних, специфічно проявляються факторів – власне виробнича адаптація.

Важливо зрозуміти, що виділення окремих видів адаптації має елемент умовності, реально ж вони протікають у тісному динамічній взаємозв'язку.

Доцільність і ефективність адаптації персоналу в рамках організації визначається рівнем організації управління адаптацією, а також швидкістю і якістю адаптації працівників до організаційної середовищі.

4. В результаті емпіричного дослідження можна сказати, що рівень адаптації різниться залежно від стажу роботи респондентів. Наприклад, співробітники, які працюють менше року, мають меншу загальну адаптивність та виявляють більшу готовність приймати інших та вирішувати конфлікти.

Респонденти, які працюють протягом тривалого часу, демонструють вищу загальну адаптованість, включаючи емоційний комфорт і позитивне ставлення до себе.

Група 1 (з меншим стажем) має меншу стійкість нервово-психічного стану, порівняно з групою 2. Математичний аналіз показав, що є статистично значущою залежність між адаптацією та рівнем нервово-психічної стійкості. Іншими словами, менший стаж роботи впливає на зниження адаптації, що, у своєму випадку, призводить до зниження нервово-психічної стійкості.

Респонденти з групи 1 частіше використовують стратегію «пристосування» в конфліктних ситуаціях, тоді як учасники групи 2 демонструють виявляють «суперництво» та «співробітництво». Знайдено зв'язок між рівнем адаптації та використаною стратегією «пристосування» в конфліктних ситуаціях у групі 1.

Отже, емпірична гіпотеза підтверджена частково. Статистично значимий зв'язок існує між рівнем адаптації та нервово-психічною стійкістю незалежно від стажу роботи фахівця на підприємстві. Статистично значимий зв'язок між адаптацією та стилями поведінки у конфлікті наявний лише у вибірці з незначним стажем роботи по шкалі «приспосовування».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросович К. А. Аналіз сутності та змісту соціальних аспектів адаптації особистості. Зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні тенденції розвитку світової психологічної та педагогічної практики», 26–27 груд. 2014 р. Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014. С. 39–45.
2. Андросович К. А. Особливості соціальної адаптації першокурсників в залежності від соціального статусу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Луганськ : Ноулідж, 2014. № 3 (35). С. 13–18.
3. Барвік С.Г. Педагогічні умови адаптації викладача-початківця до професійно-педагогічної діяльності у вищому навчальному закладі. *Молодь і ринок*. 2019. № 12. С. 12-18.
4. Бикова А. Л. Складові ефективної адаптації персоналу. *Молодий вчений*. 2016. №12. С. 640-646.
5. Боярин Л.В. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації у психологічній літературі. *Теоретичні приклади і проблеми психології*. 2013. № 3(32). С. 54-60.
6. Варій М.Й. Загальна психологія. 3-тє видання, випр. і доп. Львів: «Центр учбової літератури», 2019. 1007 с.
7. Василичев Д. В. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 3-4. С. 44-50.
8. Васильєв В.В. Соціальна адаптація особистості до професійної діяльності. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2016. Вип. 14. С. 215-221.

9. Ващенко І. В. Стадії соціалізації в процесі становлення особистості. Соціалізація особистості і суспільні трансформації : механізми взаємо-впливу та вияви: міжнар. наук.- практ. конф. (Чернівці, 14-16 травня 2009 р.). *Науковий вісник Чернівецького ун-ту: збірн. наук. пр.* Вип. 447–448. Педагогіка та психологія. Чернівці : ЧНУ, 2019. 212 с. С. 82-84.

10. Георгієва І.А. Соціально-психологічні чинники адаптації особистості в колективі: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Львів, 2015. 21 с.

11. Гетьман О.О. Організаційні механізми підбору, найму та адаптації персоналу. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка.* 2014. Т. 19, Вип. 2 (5). С. 30-34.

12. Гончаров Ю. В. Визначення ефективності системи підбору персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2017. № 5, Т. 2. С. 10-13.

13. Діденко Є. О. Управління економічною безпекою підприємства на основі формування стратегії його безпечного. *Формування ринкових відносин в Україні.* Київ. : НДЕІ, 2015. №5 (168). С. 35-40.

14. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організацій. URL : <http://library.if.ua/books/151.html> (дада звернення 22.08.2023).

15. Жуковська В. М. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 293 с

16. Кавалеров А. І., Бондаренко А.М. Соціальна адаптація : феномен і прояви : монографія. Одеса: Астропринт, 2015. 112 с.

17. Карабджак К. І. Методи адаптації персоналу. *Управління розвитком.* 2017. № 14. С. 19-21.

18. Карабджак К.І. Методи адаптації персоналу. *Управління розвитком.* 2019. № 14. С. 19-21.

19. Касич А. О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка та держава*. 2016. № 11. С. 65-70
20. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П., Управління персоналом: Навчальний посібник, Київ, 2017. 306 с.
21. Назарко С.О. Освітнянська міграція та її вплив на національний інтелектуальний капітал. *Економіка та держава*. 2018. № 6. С. 128-130.
22. Никифороенко В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Одеса: ОДЕУ, 2016. 191с.
23. Орленко І.Н. Соціальна дезадаптація як об'єкт соціальнофілософського дослідження. *Наукове пізнання: методологія та технологія: наук. журнал*. Одеса. 2017. №2 (35). С. 71–79.
24. Основи соціальної психології: навчальний посібник / О.А. Донченко, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко та ін.; за ред. М.М. Слюсаревського. Київ : Міленіум, 2008. 495 с.
25. Панькович О. Проблеми адаптації у вищому закладі освіти: методики індивідуально-психологічного консультування. *Психологічна адаптація студентів першого курсу до умов навчання у вищому закладі освіти*: 36. наук. ст. Луцьк: держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2009. С.70-71.
26. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.М. Татаревська. За заг. Ред. М,С, Татаревської.- Одеса: Атлант, 2013-427 с.
27. Association for Advanced Studies and Higher Education. Vienna, Austria, 2016. P. 23-27.
28. Colleen Ward, Kennedy Antony. The measurement of sociocultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*. 1999. Volume 23, Issue 4. P. 659 677. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0147176799000140>. (дата звернення: 15.09.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Сирі бали за методикою Роджерса-Даймонда

| № п/п | Адаптація | | Самоприйняття | | Прийняття інших | | Емоційна комфортність | | Інтернальність | | Прагнення до домінування | | Уникнення проблем | |
|-------|-----------|---------|---------------|---------|-----------------|---------|-----------------------|---------|----------------|---------|--------------------------|---------|-------------------|---------|
| | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 |
| 1. | 62 | 76 | 29 | 20 | 59 | 29 | 37 | 45 | 21 | 74 | 49 | 46 | 28 | 57 |
| 2. | 20 | 83 | 35 | 25 | 62 | 37 | 62 | 47 | 62 | 34 | 71 | 65 | 45 | 51 |
| 3. | 34 | 57 | 66 | 56 | 23 | 27 | 31 | 65 | 79 | 37 | 41 | 24 | 45 | 64 |
| 4. | 24 | 39 | 31 | 35 | 32 | 40 | 45 | 61 | 77 | 75 | 36 | 80 | 40 | 45 |
| 5. | 69 | 50 | 51 | 31 | 64 | 25 | 49 | 88 | 63 | 44 | 76 | 76 | 46 | 89 |
| 6. | 40 | 59 | 66 | 18 | 38 | 46 | 68 | 67 | 64 | 41 | 46 | 33 | 33 | 75 |
| 7. | 49 | 82 | 33 | 78 | 63 | 29 | 20 | 39 | 19 | 36 | 73 | 31 | 33 | 68 |
| 8. | 47 | 35 | 35 | 60 | 50 | 27 | 59 | 43 | 23 | 77 | 53 | 36 | 41 | 52 |
| 9. | 40 | 57 | 56 | 19 | 36 | 73 | 22 | 72 | 63 | 34 | 19 | 24 | 42 | 83 |
| 10. | 49 | 51 | 33 | 58 | 44 | 53 | 28 | 40 | 19 | 32 | 55 | 76 | 54 | 63 |
| 11. | 44 | 50 | 55 | 27 | 52 | 68 | 69 | 71 | 23 | 21 | 55 | 43 | 57 | 57 |
| 12. | 46 | 60 | 61 | 21 | 22 | 51 | 65 | 44 | 65 | 30 | 31 | 41 | 50 | 86 |
| 13. | 37 | 54 | 44 | 60 | 24 | 72 | 23 | 69 | 54 | 54 | 50 | 58 | 63 | 42 |
| 14. | 20 | 58 | 57 | 28 | 63 | 36 | 55 | 71 | 27 | 37 | 53 | 64 | 55 | 67 |
| 15. | 21 | 60 | 32 | 46 | 72 | 56 | 38 | 90 | 34 | 72 | 72 | 32 | 47 | 73 |
| 16. | 66 | 31 | 70 | 76 | 72 | 18 | 60 | 58 | 46 | 53 | 44 | 47 | 33 | 38 |
| 17. | 27 | 53 | 61 | 35 | 41 | 67 | 39 | 64 | 58 | 64 | 59 | 59 | 65 | 73 |
| 18. | 24 | 50 | 56 | 52 | 55 | 36 | 28 | 74 | 64 | 58 | 77 | 56 | 42 | 38 |
| 19. | 47 | 51 | 45 | 38 | 54 | 38 | 42 | 83 | 38 | 43 | 36 | 30 | 49 | 41 |
| 20. | 51 | 60 | 66 | 38 | 77 | 66 | 63 | 38 | 55 | 20 | 75 | 56 | 24 | 65 |
| 21. | 70 | 50 | 46 | 54 | 30 | 34 | 45 | 44 | 32 | 44 | 41 | 59 | 26 | 82 |
| 22. | 30 | 51 | 71 | 18 | 60 | 55 | 50 | 81 | 41 | 21 | 67 | 55 | 43 | 75 |
| 23. | 22 | 70 | 32 | 56 | 55 | 46 | 26 | 38 | 37 | 79 | 43 | 35 | 34 | 53 |
| 24. | 27 | 30 | 42 | 75 | 65 | 68 | 57 | 88 | 53 | 30 | 29 | 57 | 19 | 53 |
| 25. | 81 | 71 | 65 | 49 | 63 | 36 | 59 | 65 | 53 | 67 | 32 | 32 | 52 | 89 |
| 26. | 37 | 81 | 58 | 18 | 27 | 45 | 23 | 61 | 31 | 46 | 20 | 31 | 29 | 90 |
| 27. | 33 | 30 | 58 | 67 | 57 | 49 | 42 | 71 | 18 | 18 | 36 | 25 | 39 | 59 |
| 28. | 24 | 88 | 66 | 70 | 30 | 50 | 34 | 70 | 26 | 25 | 19 | 58 | 46 | 63 |
| 29. | 38 | 91 | 54 | 37 | 56 | 46 | 35 | 64 | 50 | 70 | 52 | 45 | 71 | 51 |
| 30. | 34 | 71 | 57 | 18 | 34 | 68 | 47 | 75 | 25 | 52 | 29 | 23 | 22 | 78 |

Сирі бали за методикою НПС

| № п/п | НПС | |
|-------|---------|---------|
| | Група 1 | Група 2 |
| 1. | 10 | 9 |
| 2. | 0 | 10 |
| 3. | 0 | 4 |
| 4. | 1 | 3 |
| 5. | 3 | 8 |
| 6. | 5 | 7 |
| 7. | 5 | 10 |
| 8. | 9 | 7 |
| 9. | 3 | 5 |
| 10. | 3 | 4 |
| 11. | 3 | 10 |
| 12. | 5 | 9 |
| 13. | 6 | 10 |
| 14. | 3 | 9 |
| 15. | 10 | 9 |
| 16. | 6 | 10 |
| 17. | 4 | 4 |
| 18. | 6 | 8 |
| 19. | 5 | 2 |
| 20. | 6 | 8 |
| 21. | 10 | 4 |
| 22. | 5 | 6 |
| 23. | 3 | 6 |
| 24. | 0 | 1 |
| 25. | 0 | 1 |
| 26. | 2 | 8 |
| 27. | 1 | 4 |
| 28. | 1 | 9 |
| 29. | 0 | 10 |
| 30. | 0 | 10 |

Додаток В

Сирі бали за тестом К. Томаса

| № п/п | Суперництво | | Пристосування | | Компроміс | | Уникнення | | Співробітництво | |
|-------|-------------|---------|---------------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------------|---------|
| | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 | Група 1 | Група 2 |
| 1. | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 7 |
| 2. | 3 | 7 | 12 | 5 | 9 | 10 | 7 | 2 | 5 | 10 |
| 3. | 1 | 10 | 2 | 3 | 7 | 4 | 9 | 6 | 3 | 9 |
| 4. | 4 | 6 | 10 | 4 | 2 | 9 | 2 | 7 | 8 | 7 |
| 5. | 3 | 9 | 12 | 1 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 8 |
| 6. | 12 | 4 | 10 | 12 | 8 | 5 | 2 | 7 | 8 | 8 |
| 7. | 2 | 5 | 7 | 4 | 7 | 5 | 7 | 4 | 5 | 7 |
| 8. | 3 | 9 | 9 | 2 | 6 | 10 | 2 | 4 | 4 | 7 |
| 9. | 2 | 3 | 7 | 4 | 4 | 2 | 1 | 10 | 8 | 7 |
| 10. | 4 | 6 | 7 | 1 | 11 | 6 | 6 | 8 | 7 | 5 |
| 11. | 1 | 10 | 4 | 1 | 5 | 6 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| 12. | 1 | 8 | 9 | 3 | 8 | 4 | 7 | 8 | 2 | 2 |
| 13. | 3 | 10 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 6 | 8 | 6 |
| 14. | 5 | 2 | 12 | 4 | 6 | 5 | 6 | 5 | 9 | 5 |
| 15. | 2 | 5 | 10 | 1 | 11 | 10 | 7 | 4 | 9 | 3 |
| 16. | 3 | 10 | 10 | 1 | 10 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 |
| 17. | 4 | 8 | 11 | 1 | 7 | 9 | 5 | 9 | 5 | 10 |
| 18. | 3 | 7 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 8 |
| 19. | 10 | 2 | 3 | 3 | 5 | 6 | 7 | 7 | 3 | 5 |
| 20. | 3 | 6 | 9 | 3 | 5 | 5 | 6 | 2 | 6 | 9 |
| 21. | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 4 | 10 |
| 22. | 1 | 5 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 8 |
| 23. | 5 | 5 | 9 | 9 | 6 | 5 | 3 | 7 | 1 | 7 |
| 24. | 5 | 2 | 6 | 6 | 3 | 2 | 6 | 5 | 3 | 6 |
| 25. | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 26. | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 6 | 8 |
| 27. | 5 | 2 | 5 | 6 | 3 | 6 | 2 | 3 | 1 | 10 |
| 28. | 3 | 6 | 8 | 4 | 3 | 7 | 9 | 4 | 5 | 4 |
| 29. | 2 | 5 | 6 | 1 | 10 | 7 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 30. | 3 | 3 | 5 | 4 | 9 | 3 | 7 | 4 | 5 | 1 |