

Вплив кольору на організм людини може бути також непрямим завдяки властивості кольору збільшувати або зменшувати розміри приміщень і предметів, створюючи тим самим відчуття замкнутості або простору, важливості або незначності товару. Так колір стелі в теплі кольори впливає сприятливо, створює відчуття легкості. Темний колір стелі надає приміщенню просторову чіткість і урочистість, підлога темного кольору створює відчуття міцності і надійності. Тим самим укріплює впевненість покупця, що цей магазин «всерйоз і надовго», за якість товарів можна не турбуватися.

Проведені дослідження доводять, що навіть така, на перший погляд, дрібниця як вибір кольору стін, стелі, підлоги, стелажів, або упаковки товару суттєво впливає на поведінку покупців і дозволяє нарощувати темпи росту роздрібного товарообороту торговельного підприємства та підвищити ефективність його діяльності.

Візуальний мерчандайзинг - вся презентаційна діяльність, обумовлена особливостями візуального сприйняття споживачів.

До теперішнього часу можна виділити чотири основних складових візуального мерчандайзингу, що визначають його наукову сутність: теорія дизайну, психологія, психофізика, економіка.

З точки зору теорії дизайну візуальний мерчандайзинг дозволяє здійснювати художньо-образне моделювання предметного світу.

Обґрунтування психології візуального мерчандайзингу будується на загальнонаукових принципах предмета наукового дослідження, і містить:

- ✓ виділення основних властивостей психології візуальної презентації;
- ✓ опис найбільш значущих з теоретичної та практичної точок зору рис виділених властивостей;
- ✓ визначення параметрів сукупності даних властивостей, що визначає психологію візуального мерчандайзингу.

**УДК 159.9**

**Владислав Черноус – ст. гр. БПм-51**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ**

Науковий керівник: к.психол.н., доцент Періг І. М.

**Vladyslav Chornous, student**

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

## **SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF PERSONNEL**

Scientific supervisor: Ph.D., Associate Professor Perih I. M.

Успішна професійна діяльність особистості можлива за умови належного включення в колектив працівників. Головним елементом і основою соціально-психологічної адаптації будь-якого фахівця виступає його професійна адаптація.

Професійна адаптація – завершальний етап професійного самовизначення (професіоналізації) людини.

Специфіка професійної адаптації визначається тим, що її результати вимірюються опосередковано. Механізм професійної адаптації спирається на внутрішні особливості адаптаційного процесу, адекватно їх відображає. Чим вищий рівень професійної адаптації, тим швидше зростає його майстерність та вміння, тим повніша його віддача.

Адаптація працівника – це пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу.

Розрізняють наступні етапи і форми адаптації персоналу:

- ✓ випробувальний термін тривалістю 3-6 місяців;
- ✓ адаптація молодих фахівців тривалістю до 3-х років;
- ✓ програма введення в посаду керівного працівника тривалістю до 1-го року;
- ✓ наставництво і консультування;
- ✓ розвиток людських ресурсів.

Виділяють два напрямки адаптації:

1. Первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи.
2. Вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця.

Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці.

Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації.

Соціально-психологічна адаптація – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і не писаних норм, до стилю роботи керівників.

Виробничий колектив, як суб'єктивний фактор виробничого середовища, має складну структуру: формальну і неформальну. Працівникові властива потреба влитись в колектив. Виділяються декілька етапів соціально-психологічної адаптації, які відрізняються мірою пристосування особистості до колективу.

Початковий етап – зовнішня переорієнтація, коли працівник не визнає ціннісних орієнтацій данного колективу.

Другий етап – особистість і колектив взаємно визнають систему еталонів поведінки один одного, але не змінюють своїх позицій.

Третій етап – особистість приймає систему цінностей колективу, який теж під її впливом змінює свою систему цінностей.

Четвертий етап – це заключна форма адаптації. Коли особистість повністю внутрішньо приймає ціннісні орієнтації, норми колективу та цілком перебудовує свою психологію та поведінку. Останній етап, не зовсім бажаний, бо на цьому етапі особистість розчиняється в колективі, втрачає частину своєї цілісності.

Організаційна адаптація – засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством.

У вирішенні кадрових проблем в організації важливе значення мають всі різновиди виробничої адаптації. Так, при формуванні колективу потрібно враховувати, що плинність кадрів або їх закріплення у більшості випадків залежить від результатів адаптації.

Успішність адаптації залежить від цілого ряду умов, головними із яких є:

- ✓ якісний рівень роботи з питань профорієнтації потенційних працівників;
- ✓ об'єктивність ділової оцінки персоналу;
- ✓ особливості організації праці, які б реалізували мотиваційні настанови працівника;
- ✓ гнучкість системи навчання персоналу на підприємстві;
- ✓ особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі;
- ✓ особисті якості працівника, який проходить адаптацію, пов'язані з його віком, сімейним становищем, характером.

Управління адаптацією – це вплив на фактори, від яких залежить проходження та терміни адаптації.

Необхідність управління адаптацією обумовлюється значними втратами як для підприємства, так і для працівника, що доведено досвідом багатьох зарубіжних і вітчизняних підприємств.

Конкретизація підходу до кожного працівника, визначення значимості відповідної форми адаптації для конкретних умов виробничого середовища, розробка відповідних заходів з питань раціональної адаптації складає основу процесу управління нею і визначає відповідну технологію. Так, відносно молодих працівників технологія управління включає:

- ✓ аналіз очікувань працівників;
- ✓ найм і прогноз стабільності нового працівника;
- ✓ введення в колектив;
- ✓ ліквідацію причин конфліктних ситуацій, незадоволеність процесом адаптації;
- ✓ узагальнення матеріалів про хід адаптації, ознайомлення з ними керівників адміністрації і лінійних керівників.

Управління трудовою адаптацією ґрунтується на:

- ✓ структурному закріпленні функції управління адаптацією;
- ✓ технології процесу адаптації та інформаційному забезпеченні.

Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус людини в даному колективі, задоволення її умовами праці, низький рівень плинності кадрів. Практика показує, що 90% людей, які звільнились протягом першого року, прийняли це рішення в перший день свого перебування в організації з причини відсутності інформації про порядок роботи, її місце, соціальну інфраструктуру та особливості колег.