|  |
| --- |
| **Міністерство освіти і науки України****Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя** |
|  |
| **Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя** |
| **(повна назва факультету )** |
| **053 Психологія**  |
| **(повна назва кафедри)** |

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня**

|  |
| --- |
| **Магістр** |
| **(назва освітнього ступеня)** |
| **на тему:** | **Соціально- психологічна адаптація особистості до трудового колективу**  |
|  |
|  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Виконав(ла): студент(ка)** | **6** | **курсу,** | **групи** | **БПмд-61** |
| **спеціальності**  | **053 Психологія** |
| **(шифр і назва спеціальності)** |
|  |  |  | **Люштей Т.А** |
|  | **(підпис)** |  | **(прізвище та ініціали)** |
|  |
| **Керівник** |  |  | **Вишньовський В.В** |
|  | **(підпис)** |  | **(прізвище та ініціали)** |

**Тернопіль, 2024**

**Зміст**

[ВСТУП 4](#_Toc185683157)

[РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ 9](#_Toc185683158)

[1.1. Трактування поняття адаптація та її видів 9](#_Toc185683159)

[1.2. Труднощі адаптації працівника до трудового колективу 12](#_Toc185683160)

[1.3. Трудовий колектив як соціальна група 21](#_Toc185683161)

[1.4. Згуртованість як ключова соціально-психологічна характеристика колективу 26](#_Toc185683162)

[Висновок до розділу І 30](#_Toc185683163)

[РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ АСПЕКТІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ 32](#_Toc185683164)

[2.1. Опис методів, методики та процедури дослідження 32](#_Toc185683165)

[2.2. Аналіз отриманих результатів 36](#_Toc185683166)

[Висновок до розділу ІI 45](#_Toc185683167)

[РОЗДІЛ ІІІ. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ 46](#_Toc185683168)

[3.1. Чинники які впливають на соціально-психологічну адаптацію до трудового колективу 46](#_Toc185683169)

[3.2. Обґрунтування рекомендацій щодо успішної адаптації особистості в колективі 52](#_Toc185683170)

[Висновок до розділу ІІІ 57](#_Toc185683171)

[РОЗДІЛ ІV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ 58](#_Toc185683172)

[4.1. Психофізіологічні основи адаптації особистості до праці 58](#_Toc185683173)

[4.2. Організація робочого місця користувача комп’ютера 63](#_Toc185683174)

[ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ 69](#_Toc185683175)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 71](#_Toc185683176)

**ДОДАТКИ**……………………………………………………………….…………75

# ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Дослідження теоретичних концепцій адаптації особистості в нових життєвих умовах потребує детального аналізу проблеми адаптації в соціальній психології. Це включає вивчення таких понять, як «соціально-психологічна адаптація», також «соціокультурна адаптація», «показники та фактори адаптації» тощо. У різноманітній літературі адаптація розглядається як у широкому, так і в вузькому сенсі. У філософському контексті адаптація охоплює всі форми взаємодії між індивідом і середовищем, що веде до узгодження їх структур, функцій і поведінки.

У дослідженнях цього напрямку адаптація розглядається як механізм зв’язку особистості власне з макросоціумом, акцентуючи увагу на зміні соціального статусу особи та набутті нових соціальних ролей. Таким чином, адаптація пов’язується з самим процесом соціалізації.

Економіко-соціальні аспекти адаптації досліджували А.С. Саєнко, О.М. Бондаренко, Н.І. Татарнікова, А.В. Камбур, С.Ф. Зражевський. Проблеми адаптації до навчально-виховного процесу, що стосуються як учнів (студентів), так і педагогів, досліджували Т.А. Кухарчук, М.Г. Горліченко, С.М. Хатунцева, Ю.О. Бохонкова, С.М. Кулик, І.І. Бойко, І.І. Бондаренко, В.А. Скрипник, В.М. Павлушенко та інші.

Особливості адаптації у діяльності в специфічних умовах вивчали І.В. Каськов, Н.А. Агаєв, О.Р. Охременко, В.М. Невмержицький, В.Д. Кислий. Аспекти адаптації особистості після відбування покарання власне в місцях позбавлення волі досліджували Б.М. Телефанко та В.В. Проскура. Адаптація працівників саме до умов професійної діяльності привернула увагу таких науковців, як А.А. Согорін, Ву Тхієу Занг, В.В. Шкурко. У межах цих досліджень використовувалися різні підходи до визначення поняття «адаптація».

Серед численних аспектів, що розробляються вченими, особливо активно вивчається проблема соціально-психологічної адаптації працівників на виробництві. Не випадково з 70-х років у соціальній психології паралельно використовуються два терміни: «соціальна адаптація» та «виробнича адаптація». Це свідчить про їхню тотожність, оскільки в обох випадках дослідники виділяють дві основні складові: професійну та соціально-психологічну адаптацію.

Е.В. Таранов у своїй дисертації, присвяченій аналізу соціально-психологічних аспектів адаптації молодих працівників, визначає цей процес як «багатовимірний механізм формування стійкого позитивного ставлення особистості до завдань і традицій підприємства шляхом активної участі у виробничій діяльності, системі міжособистісних стосунків, соціокультурному та соціально-політичному житті підприємства, а також через створення умов для соціалізації» [26, с. 57].

Серед українських науковців, які займалися вивченням проблем соціально-психологічної адаптації особистості до трудового колективу, можна виділити наступних дослідників: Г.С. Костюк – засновник української школи психології, розглядав аспекти соціальної адаптації в контексті розвитку особистості; Н.В. Чепелєва – вивчала соціальну адаптацію особистості, зокрема в умовах професійної діяльності; Т.М. Титаренко – досліджувала адаптацію особистості до соціальних змін, включаючи виробничі колективи; Л.М. Карамушка – спеціалізується на психології управління та соціально-психологічних аспектах взаємодії в трудових колективах; О.М. Столяренко – розглядав проблеми адаптації працівників у контексті професійної діяльності; О.В. Киричук – досліджував психологічні основи професійної діяльності, включаючи адаптаційні процеси; І.С. Булах – займалася проблемами соціалізації та адаптації особистості в різних соціальних умовах. Ці вчені розробляли теоретичні засади й практичні рекомендації щодо поліпшення адаптаційних процесів у виробничих колективах.

Для вирішення цих завдань особливо важливими є висновки вчених, які стверджують, що «адаптація відбувається, коли соціальне середовище сприяє задоволенню потреб і прагнень особистості, а також сприяє розкриттю та розвитку її індивідуальності». У цьому контексті соціально-психологічна адаптація особистості визначається як «ступінь реалізації особистісного потенціалу в конкретних умовах діяльності, а також наявністю умов (включаючи психологічні) для вільного виявлення сутнісних сил».

Адаптація в узькому соціально-психологічному сенсі розглядається як взаємодія особистості з малою групою, зазвичай виробничою або студентською. З погляду соціальної психології, процес адаптації визначається як входження особистості саме в малу групу, засвоєння її норм і відносин, а також зайняття певного місця в структурі взаємодії між її членами. Особливості соціально-психологічного дослідження адаптації трактуються тим, що, по-перше, відносини індивіда та суспільства розглядаються через призму малих груп, до яких він належить, а, по-друге, сама мала група стає активним учасником адаптаційної взаємодії, формуючи нове соціальне середовище, тобто сферу найближчого оточення, саме до якого людина пристосовується. Іншими словами, адаптація сприймається як процес зміни взаємодіючих сторін.

Тема адаптації особистості до трудового колективу є надзвичайно актуальною, оскільки клімат у колективі, відносини та оточення значною мірою впливають на якість роботи. Входячи в нове соціальне середовище, особистість змінює свою систему відносин. У відповідь група коригує свої норми, традиції та правила у зв’язку з появою новачка. У дослідженнях цього напрямку акцент робиться на особистості, якій надається вирішальна роль в процесі адаптації. Проте існують також роботи, що досліджують групу як активного учасника адаптаційної взаємодії, а не лише як оточення, до якого людина пристосовується. У цьому контексті важливою є так звана «адаптуюча здатність групи».

**Мета кваліфікаційної роботи** полягає в вивченні чинників соціально-психологічної адаптації особистості у трудовому колективі.

**Завдання:**

* провести аналіз соціально-психологічної літератури щодо поняття адаптації особистості.
* визначити основні чинники, що впливають на адаптацію особистості, зокрема в контексті трудового колективу.
* описати специфіку функціонування трудового колективу.
* експериментально вивчити соціально-психологічну адаптації особистості до робочого колективу.
* розробити рекомендації для полегшення адаптації особистості до робочого колективу.

**Об’єктом дослідження** виступають соціально-психологічні аспекти трудового колективу.

**Предмет дослідження** виступає соціально-психологічна адаптація особистості в умовах трудового колективу.

**Гіпотеза дослідження:** Сприятливий психологічний клімат, згуртованість колективу та високий рівень комунікації між його членами сприяють соціально-психологічній адаптації особистості до колективу та прискорюють цей процес.

Для вирішення поставлених завдань у дослідженні були застосовані такі **методи:**

1. Теоретичні – аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, порівняння, класифікація матеріалів спеціалізованої літератури з даної теми.
2. Емпіричні – анкетування, тестування, методи збору емпіричної інформації, а також методи статистичної обробки даних.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилось у місті Заліщики, Тернопільської області, де учасниками стали працівники Державного професійно-технічного навчального закладу «Заліщицьке вище професійне училище». У діагностиці взяли участь 52 особи, з яких 18 чоловіків і 34 жінки віком від 30 до 60 років.

**Теоретична та практична значущість роботи:** в цій кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз поняття адаптація, її видів, виділено труднощі до адаптації працівника до трудового колективу, описано особливості колективу як соціальної групи та охарактеризовано згуртованість як ключову соціально-психологічну характеристику колективу. Експериментально вивчено аспекти соціально-психологічної адаптації до трудового колективу та визначено чинники які впливають на соціально-психологічну адаптацію працівника до колективу. Запропоновано психологічні рекомендації щодо успішної адаптації особистості в колективі у формі тренінгової програми.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається з вступу, чотирьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 46 найменувань та 4 додатків. Робота викладена на 74 сторінках друкованого тексту, вміщує 5 таблиць та 3 рисунки.

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

## Трактування поняття адаптація та її видів

Соціально-психологічна адаптація забезпечує освоєння людиною особливостей соціально-психологічного середовища трудового колективу, включення у встановлену систему взаємовідносин і налагодження позитивної взаємодії з його членами [1]. Процес може ускладнюватися через завищені очікування Цей швидкий результат, недооцінку складнощів або труднощів у спілкуванні [2]. Адаптація охоплює чотири аспекти діяльності: пізнавальний, перетворювальний, ціннісно-орієнтаційний і комунікативний. У нормі ці аспекти соціально гармонійну, динамічну систему, що забезпечує взаємодію між ними. З точки зору динаміки та енергетики, процес адаптації характеризується пластичністю та інтенсивністю, водночас частина адаптаційних ресурсів залишається в резерві для екстремуму.

В умовах стресу або складних особливостей люди реагують по-різному: одні зберігають стабільний рівень адаптації за рахунок використання пластичності та резервів, інші – знижують цей рівень, але без серйозних змін у всіх аспектах діяльності. Соціально-психологічна дезадаптація може проявлятися через поведінкові порушення або психоемоційні зміни. Вона проходить дві стадії: передиспозиційну та суїцидальну, де центральну роль у розвитку останнього конфлікту [3].

Процес управління соціально-психологічною адаптацією створюється як керівником первинного колективу, так і самим колективом, причому колектив чинить найбільший вплив на адаптанта [4]. Особливо важливу роль у складних випадках виконує наставництво, яке заслуговує обов’язковою ланкою між новим працівником та колективом. Наставник після адаптанту розуміє вимоги колективу, освоїти правила та налагодити взаємодію [5]. В процесі адаптації працівник отримує інформацію про систему формальних та неформальних відносин, соціальну роль членів колективу та лідерів, співвідносячи ці дані зі своїми цінностями та досвідом [4].

Актуальний стан адаптації школярів зумовлює потребу в профілактиці нервово-психічних розладів у закладах середньої освіти. Для цього необхідно регулярно відстежувати психічний стан учнів, виявляти ранні ознаки депресивних і субдепресивних станів, повністю діагностувати відхилення та впроваджувати корекційні заходи, спрямовані на запобігання або подолання соціальної та й шкільної дезадаптації [7].

Рекомендовано розділити період соціально-психологічної адаптації на чотири етапи [3], враховуючи, що індивідуальні особливості особистості, її звички та навички суттєво впливають на ефективність адаптації.

Труднощі соціально-психологічної адаптації можуть виникати з різних причин. який, первинний колектив, який охоплює середовище праці, спілкування та побуту [9], продовжує значну роль у процесі адаптації. Одним із важливих аспектів є отримання інформаційного згоди на адаптацію до нових умов життя, що може з’явитися внаслідок медичного втручання. Обговорення з лікарем можливих варіантів лікування, його цілей і наслідків погіршення форми у пацієнта психологічної готовності до змін у способі життя, що полегшує адаптацію [10]. Це підкреслює важливість ефективного управління соціально-психологічною адаптацією

Інша ситуація може полягати в адаптації особистості до колективу з більш розвиненими якостями. Такі обставини спричиняють труднощі, пов’язані з проблемою швидкого розвитку особистих якостей, які відповідали потребам колективу. Спочатку адаптант може загострювати відносини, провокуючи конфлікти через порушення традиційних або неформальних правил колективу. У таких висновках демонструвати терпіння, але наполегливо вимагати дотримання правил. Роль керівника виникає у врівноважених почуттях нестабільних членів колективу, щоб не допустити, щоб їх настрій вплинув на адаптаційний процес.

Дослідження адаптації працівників має порушення професійних та соціально-психологічних аспектів, особливо їх відповідність технологічним і трудовим вимогам [5]. Актуальні проблеми соціально-психологічної адаптації зосереджені на взаємодії особистості й середовища, особливо в умовах стресових ситуацій [8]. Проте рівень адаптованості значної частини населення залишається низьким: 12% демонструють ознаки повної дезадаптації, а 58% – низький рівень адаптації [8; 10].

Можна запропонувати наступну узагальнену класифікацію різновидів соціально-психічної адаптації особистості: нормальна адаптація , девіантна або нонконформістська адаптація , та патологічна адаптація .

Нормальна адаптація — це процес, який забезпечує стійку адаптованість особистості до типових проблемних ситуацій, не приводячи до патологічних змін її структури та не порушуючи норму соціальної групи, в якій вона діє. Вона може бути двох типів:

Захисна адаптація : заснована на використанні захисних механізмів, таких як агресія, раціоналізація, проекція, регресія, сублімація та інші, за умови, що ці механізми не викликають патологічного характеру.

Незахисна адаптація : працювати без залучення таких механізмів.

У межах теорії соціально-психологічної адаптації також виділено два основні способи адаптації та відповідні їм стани адаптації:

Адаптація шляхом перетворення проблемної ситуації : у цьому випадку особистість мобілізує ваші ресурси для реконструкції соціальної ситуації. Зміни, які знають особистість, звичайно є позитивними – це придбання нових знань, навичок або підвищення соціальної компетентності.

Адаптація із збереженням проблемного аспекту ситуації : тут ситуація залишається практично незмінною, а особистість змінюється, часто в негативному. Ці зміни здебільшого не сприяють її самоактуалізації чи самовдосконаленню.

Такий процес можна назвати пристосуванням , після чого особистість адаптується до незмінних ресурсів. У цьому контексті різновиди конформізму виступають механізмами та стратегіями саме застосування.

## Труднощі адаптації працівника до трудового колективу

Адаптація — виступає динамічним процесом, завдяки якому живі організми, при мінливих умовах середовища, підтримує стабільність, необхідну для створення, розвитку та продовження роду. Механізм адаптації, сформований у ході тривалої еволюції, дозволяє організму пристосуватися до постійно змінених умов довкілля.

Цей процес забезпечує підтримку гомеостазу у взаємодії із зовнішнім середовищем. Адаптація включає не лише оптимізацію функціонування функцій, а й підтримку рівноваги в системі «організм – середовище» [10].

Процес адаптації активується щоразу, як тільки в системі «організм – середовище» відбуваються суттєві зміни. Він формує новий гомеостатичний стан, який дозволяє досягти максимальної ефективності фізіологічних функцій та поведінкових реакцій. Так як організм і середовище знаходяться в динамічній рівновазі, їх сукупність постійно змінюється, що зумовлює безперервний процес адаптації. Це підтримує як тварин, так і людину.

Однак у людини вирішальна роль у підтримці взаємодії в системі «індивід – середовище», де можуть змінюватися всі параметри, змінюється психічна адаптація. Ми розглядаємо як результат діяльності клітинної саморегульованої системи, яка функціонує на рівнях «оперативного спокою» і має чітко визначену системну організацію. Але для повного розуміння цього явища важливо врахувати роль потреби. Задоволення актуальних потреб є ключовим критерієм ефективності адаптаційного процесу.

Таким чином, психічна адаптація – це процес встановлення оптимальної гармонії між особистістю та її навколишнім середовищем у рамках діяльності, власної людини. Він дозволяє індивіду власне задовольняти актуальні потреби та досягати значущих цілей, одночасно забезпечуючи відповідність його діяльності та вимогам середовища.

Психічна адаптація є цілісним процесом, який, крім підтримки психічного гомеостазу, охоплює ще два важливі аспекти: оптимізацію постійної взаємодії особистості з ототоченням та встановлення гармонійної відповідності між психічними та фізіологічними характеристиками.

При вступі на роботу людина активно долучається до системи професійних та соціально-психологічних відносин певної трудової організації, опановуючи нові соціальні ролі, цінності та норми. Вона адаптує свою індивідуальну позицію до цілей і завдань організації, підпорядковуючи свою поведінку встановленим службовим правилам і вимогам [11].

Проте, прийшовши на роботу, людина вже має власні цілі та цінні орієнтири, які починають її очікування від підприємства. Водночас організація формулює ваші вимоги до працівника та його трудової поведінки. У взаємодії процесу обидві сторони – працівник і організація – адаптуються одна до одної, формуючи процес трудової адаптації. Тому, трудова адаптація – виступає двостороннім процесом внутрішнього пристосування особистості до нового соціального середовища.

Рівень адаптованості працівника до конкретного трудового середовища проявляється через його реальну поведінку та конкретні показники трудової діяльності, зокрема: ефективність роботи, засвоєння та реалізація соціальної інформації, зростання всіх видів активності та задоволеність усіма аспектами трудової діяльності [31].

Трудова адаптація відбувається первинною, коли працівник вперше входить у виробниче середовище, і вторинною, коли змінюється місце роботи, професія або суттєво змінюється в умовах праці. Цей процес має багатокомпонентну структуру, яка включає професійну, соціально-психологічну, суспільно-організаційну, культурно-побутову та психофізичну адаптацію.

Професійна адаптація забезпечує досягнення певного рівня володіння професійними власне навичками та вміннями, розвиток більшої міри для роботи особистісних якостей і формування стійкого позитивного ставлення до своєї професії. Вона проявляється у знайомстві з професійною діяльністю, здобутті навичок майстерності та вправності, необхідних для якісного виконання функціональних обов’язків, а також для творчого підходу до роботи.

Соціально-психологічна адаптація досягається, коли працівник отримує інформацію про організацію праці, її норми, систему цінностей, ділових і особистісних взаємовідносин у колективі, соціально-психологічні позиції членів групи та групових лідерів. Ця інформація просто не засвоюється, а співвідноситься з попередніми соціально-досвідомими, ціннісними орієнтаціями працівника і оцінюється ним. Якщо інформація відповідає його досвіду й орієнтаціям, працівник оцінює її позитивно, приймає групові норми, і поступово формується його ідентифікація з трудовою організацією.

Суспільно-організаційна адаптація відбувається в освоєнні організаційної структури підприємства або колективу, системи управління й обслуговування виробничого процесу, також режиму праці й відпочинку та інших аспектів організаційної діяльності.

Культурно-побутова адаптація включає освоєння особливостей побуту та традиційне проведення вільного часу в трудовій організації. Характер залежить від рівня культури виробництва, загального розвитку членів колективу, специфіки та способів організації дозвілля. Така адаптація відбувається швидше і комфортніше в тих організаціях, де працівники взаємодіють не лише на робочому місці, а й виконують разом вільний час, сприяючи всебічному розвитку особистості.

Психофізіологічна адаптація – виступає процесом освоєння працівником умов, менший для ефективного виконання професійних обов’язків. У сучасному виробництві з часом застарівають не лише техніка та технології, а й санітарно-гігієнічні норми робочого середовища. Покращення умов праці та побуту, зокрема забезпечення комфортних житлових приміщень, сучасного одягу й предметів гігієни, істотно впливають на трудову діяльність. Дослідження свідчать, що питання комфортних умов праці є виключно продуктивними для робітників і часто оцінюються ними як проблемні [8; 10; 11].

У адаптації працівник проходить кілька стадій:

Ознайомлення – отримання інформації про нові умови, критерії оцінки дій, еталони та норми поведінки.

Пристосування – переорієнтація, під час якої працівник використовує ключові елементи нової системи цінностей, хоча його частина попередніх установ ще зберігається.

Асиміляція – повна адаптація до нового середовища, що включає ідентифікацію з колективом.

Відповідно до рівня ідентифікації працівників можна поділити на три групи: байдужі, частково ідентифіковані, та повністю ідентифіковані. В основі будь-якої успішної трудової організації становлять працівники, які повністю ідентифікують себе з колективом, що забезпечує високі результати діяльності.

Швидкість адаптації власне залежить від багатьох факторів, а її нормальний період для різних працівників становить від 1 до 3 років. Нездатність працівника адаптуватися в колективі до виробничої також соціальної дезорганізації [37].

Зокрема, фактори трудової адаптації впливають на перебіг, тривалість і результат процесу. Їх можна поділити на об’єктивні та суб’єктивні.

Об’єктивні фактори , які меншою мірою залежать від працівника, включають рівень організації праці, автоматизацію виробничих процесів, відповідні санітарно-гігієнічні умови, розмір колективу, сайт підприємства, галузеву специфіку тощо.

Суб’єктивні (особистісні) чинники включають:

Соціально-демографічні характеристики, такі як стать, вік, освіта, кваліфікація, етап роботи, соціальний статус тощо.

Соціально-психологічні особливості , зокрема рівень домагання, мотивація до праці, практичність, швидкість орієнтації у виробничих ситуаціях, здатність до самоконтролю, уміння планувати дії в часі, комунікабельність тощо.

Соціологічні аспекти , зокрема професійний інтерес, матеріальна й моральна зацікавленість в ефективності та якості роботи.

Загальна задоволеність працівника роботою та морально-психологічним кліматом у колективі є інтегрованим показником успішної трудової адаптації. Особистісний потенціал працівника важливу роль у процесі виробничої адаптації. Цей потенціал формується сукупністю рис і якостей, таких як упевненість у собі, товариськість, здатність до самоствердження, рівноваженість, об’єктивність тощо. Додатково до цих характеристик важливе значення мають знання, освіта й досвід, які необхідно використовувати з наступними висновками для майбутнього вдосконалення.

Успіх адаптації значною мірою залежить від правильності вибору професії. Це питання відповідно до теоретичних і практичних аспектів, оскільки воно показує не тільки прагнення молоді, але й можливість реалізації їхніх планів. Управління процесом вибору професії створюється через формування особистісних та професійних інтересів молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства.

Однією з форм такої роботи є професійний відбір . Він передбачає застосування науково обґрунтованих методів для оцінки медичної, соціальної та психофізіологічної придатності людини саме до певного виду діяльності. У межах виробничого колективу професійний відбір спрямований на визначення професійної придатності, яка включає здібності, свідомості та інші особливості, що забезпечують ефективність роботи й задоволеність професією [11].

Не всі люди здатні однаково швидко освоїти певну професію. Деякі з них швидко набувають необхідних навичок і досягають високого рівня майстерності, тоді як іншим для цього потрібно багато років. Часто під час тривалого навчання інтерес до обраної професії втрачається, і людина вирішує змінити свій вид діяльності. Основною метою професійного відбору є зменшення ризиків, пов’язаних із незадоволенням роботою та браком необхідних здібностей у працівників.

Процес професійного відбору складається з двох етапів. На першому етапі на основі спостережень, опитувань, тестування робочих процесів та бесід з керівниками і провідними фахівцями створюється професіограма. Це документ, що детально описує професію, включаючи обов’язки робітника, інструменти, які він використовує, та умови праці. У професіограмі також зазначаються вимоги до виконавця.

Професіограма охоплює різні характеристики: виробничо-технічні, економічні, гігієнічні, медичні, соціальні, педагогічні та психофізіологічні [12].

На другому етапі аналізують природні дані, нахили, а також соціальні, психологічні та фізіологічні аспекти. На основі цього створюється карта особистості, яка описує людину з соціальної (свідомість, мотивація, професійні інтереси), психологічної (риси характеру, увага, пам’ять) та фізіологічної (тип нервової діяльності) точок зору. Для складання карти особистості зазвичай використовують два основні методи: тестування та особисті бесіди з кандидатами, а також анкетування.

Визначення профпридатності здійснюється на основі професіограми та карти особистості. Практика показує, що більшість молодих людей самостійно обирають свій життєвий шлях, часто під впливом зовнішніх обставин, що не пов’язані з усвідомленою професійною орієнтацією. Це призводить до загальної незадоволеності роботою, байдужості та бажання змінити місце праці.

Для проведення профорієнтаційної роботи необхідні спеціально обладнані кабінети, наочні інформаційні матеріали та підготовлені фахівці. Ця робота може проводитися в різних формах, таких як екскурсії, уроки, лекції, бесіди, конкурси та зустрічі з різними людьми. На підприємствах і в організаціях повинна функціонувати система професійного просування, що враховує навчання працівників, їх стаж, професійні навички, ініціативність і зацікавленість у якісному виконанні роботи [38].

Кар’єра – це усвідомлена індивідуальна позиція та поведінка, що стосується трудового досвіду та діяльності протягом робочого життя людини, включаючи послідовність займаних посад і ролей у трудовій організації. Існує два основних види кар’єри: професійна та внутрішньо-організаційна.

Професійна кар’єра визначається тим, що працівник проходить різні етапи розвитку в процесі своєї діяльності: навчання, працевлаштування, професійний зріст, підтримка особистих професійних здібностей та вихід на пенсію. Ці етапи можуть бути пройдені в різних організаціях [21].

Треба сказати, що внутрішньо-організаційна кар’єра передбачає поступову зміну етапів розвитку працівника в структурі однієї організації. Так вона реалізується в таких трьох основних напрямках як:

Вертикальний напрямок – підвищення на вищу сходинку в структурній ієрархії.

Горизонтальний напрямок – переміщення в іншу функціональну область або виконання певної ролі на тому ж рівні, яка формально закріплена в організаційній структурі (наприклад, роль керівника тимчасової групи).

Доцентровий напрямок – хоча цей напрямок менш очевидний, він може бути привабливим для працівників, оскільки передбачає рух до керівництва організації, наприклад, запрошення на важливі зустрічі або довірче спілкування.

Основним завданням планування та реалізації кар’єри постає забезпечення взаємодії між професійною та внутрішньо-організаційною кар’єрами. Працівник має чітко розуміти свої перспективи як на короткостроковий так і довгостроковий період, а також показники, які потрібно досягти для просування по службі. Відповідно на різних етапах кар’єри сам працівник задовольняє різні потреби [27].

Попередній етап саме передбачає навчання в школі, а також середню та вищу освіту, відповідно триває до 25 років. Протягом цього періоду людина може змінити кілька видів різних робіт у пошуках діяльності, що відповідає її потребам і можливостям. Якщо такий вид діяльності вдається знайти швидко, починається процес самоствердження, і людина починає дбати про свою безпеку.

Етап становлення триває приблизно 5 років (з 25 до 30 років). У цей час працівник освоює обрану професію, також набуває необхідних навичок, зокрема, формується його кваліфікація, власне відбувається самоствердження, а також виникає потреба в незалежності. Зазвичай в цьому віці люди створюють сім’ї, та тому з’являється зрозуміле бажання отримувати заробітну плату, що перевищує прожитковий мінімум.

Етап просування зазвичай триває з 30 до 40 років. У цей період відбувається зростання кваліфікації та кар’єрне просування. Працівник накопичує практичний досвід і навички, зростає потреба в самоствердженні та досягненні вищого статусу, починається самовираження. У цей час менше уваги приділяється безпеці, зусилля зосереджені на підвищенні заробітної плати та піклуванні про здоров’я.

Цей етап збереження триває з 40 до 55 років і характеризується закріпленням досягнутого. Це період вдосконалення кваліфікації, активної діяльності та навчання, коли працівник прагне створити власну «школу» для передачі знань молоді. Цей етап може супроводжуватися підвищенням на нові службові позиції. Людина досягає вершин незалежності та самовираження, отримує заслужену повагу за чесну працю. Хоча багато потреб вже задоволені, працівник продовжує цікавитися рівнем заробітної плати та шукає нові джерела доходу, такі як участь у прибутках або інвестиції.

Етап завершення триває з 55 до 65 років. У цей час людина починає серйозно задумуватися про пенсію і готуватися до виходу на неї. Також відбуваються активні пошуки дуже гідної заміни та навчання кандидата на звільнене місце. Хоча цей період може супроводжуватися кар’єрною кризою, люди все ще досягають найвищого рівня самовираження та поваги до себе. Вони зацікавлені в збереженні заробітної плати, але прагнуть знайти інші джерела доходу, які компенсували б їм зарплату після виходу на пенсію та стали б додатковим джерелом фінансування [44].

Для ефективного управління кар’єрою та організації роботи на підприємстві (в трудовому колективі) кожному працівникові створюється спеціальна картка адаптації та професійного просування. Ця картка виконує роль реєстраційного документа, що відображає процес трудової адаптації нових співробітників. Вона містить демографічні дані працівника, інформацію про склад його сім’ї, мотиви вступу на підприємство, вибору професії, трудовий шлях до роботи, а також побажання щодо підвищення кваліфікації, зміни професії та збільшення заробітної плати. При повторному навчанні або набутті стійких професійних навичок працівники можуть отримувати заохочення у вигляді просування по службі та підвищення заробітної плати. Таким чином, картка слугує інструментом для моніторингу професійних та кваліфікаційних змін працівника, а етапи кар’єри можуть слугувати орієнтирами для її планування.

Ефективність психологічної адаптації значною мірою однозначно залежить від організації мікросоціальної взаємодії. У випадках конфліктів у сімейному або робочому середовищі, а також труднощів у налагодженні неформального спілкування, порушення механізмів адаптації трапляються частіше, ніж при ефективній соціальній взаємодії. Аналіз факторів оточення та оцінка особистісних якостей також мають прямий зв’язок з адаптацією: позитивні якості зазвичай супроводжуються успішною адаптацією, тоді як негативні – її порушеннями [41].

Проте не лише аналіз зовнішніх факторів впливає на рівень адаптації та емоційну напругу. Важливо враховувати індивідуальні особливості, стан безпосереднього оточення та характеристики групи, в якій відбувається взаємодія.

Ефективна психологічна адаптація є однією з передумов успішної професійної діяльності. У сфері управлінської діяльності стресові ситуації можуть виникати через динамічність подій, необхідність швидкого прийняття рішень, а також невідповідність між індивідуальними особливостями та характером роботи. Основними чинниками, що сприяють емоційному стресу, є брак інформації, її суперечливість, надмірна різноманітність чи монотонність завдань, а також невизначені вимоги та критичні обставини під час прийняття рішень. Важливими для покращення психічної адаптації в професійних групах є соціальна згуртованість, здатність налагоджувати міжособистісні стосунки та можливість відкритої комунікації.

Отже, дослідження психологічної адаптації є важливою складовою вивчення проблем психічної невідповідності, і аналіз адаптаційного процесу є невід’ємною частиною психології людини. Проблема психологічної адаптації стає все більш актуальною в сучасних умовах, оскільки вона поєднує різні галузі знань. Таким чином, адаптаційна концепція може бути розглянута як перспективний підхід до комплексного вивчення особистості.

З адаптацією тісно пов’язаний особистісний потенціал працівника, що включає певні риси та якості. Особистісний потенціал відображає внутрішню фізичну та духовну енергію людини, її активну позицію. Психофізіологічний та трудовий потенціал, а також освіта і досвід працівника активно впливають на рівень його адаптації.

## Трудовий колектив як соціальна група

Трудовий колектив – це об’єднання людей, спрямоване на досягнення спільних суспільно-користних цілей, яке характеризується спільністю інтересів, структурною організацією та наявністю системи управління, дисципліни й відповідальності. Його соціальна роль реалізується через виконання таких функцій: організаційно-управлінської, виробничо-економічної, соціального контролю, виховної, задоволення потреб працівників, забезпечення умов для самореалізації, а також підтримки колективістського та й демократичного способу життя.

Відповідно, кожен трудовий колектив зрозуміло займає певне чільне місце у виробничо-економічній власне структурі суспільства, що визначає його позицію в класифікації. Він є складною соціальною системою, в якій через функціональну взаємодію структур і окремих працівників виконуються дві взаємопов’язані підсистеми: це соціальна спільнота і соціальна організація [37].

Формальна та позаформальна організація. Трудовий колектив має риси соціальної організації, виступаючи середовищем як предметної діяльності, так і спілкування. відповідно, у його межах:

формальна організація, головним завданням якої є забезпечення інтеграції працівників із цілями та засобами виконання завдань;

позаформальна організація, яка вимагає як відповідь на недоліки формальної системи й ускладнення її обмеження через неформальні взаємодії.

Трудовий колектив як соціальна спільнота. Трудовий колектив також виконує функції соціальної спільноти. зазвичай він складається з малих груп (або малих трудових колективів), які формують безпосереднє соціальне оточення працівників. Ці групи забезпечують подвійну функцію: залучення працівників власне до соціально-трудових відносин головного колективу та створення мережі емоційних і психологічних зв’язків на основі особистих контактів. Взаємодія цих відносин формує міжособистісні групові зв’язки, які є унікальною характеристикою малих груп.

Соціальна спільність. Соціальна спільність – це реальна сукупність людей, яка емпірично фіксується, має відносну цільність і виступає суб’єктом історичної та соціальної діяльності. Важливим її атрибутом є участь у спільних соціальних процесах і діяльності, що сприяє спільності між собою. Соціальні спільноти бувають різноманітними за видами і формами, серед яких виокремлюють два основних підкласи: масові й групові спільноти [14].

Трудовий колектив є частиною групової спільності та має всі її характерні риси:

органічна природа: Трудовий колектив є цілісною системою, чия загальна природа не зводиться до простої суми властивостей окремих соціальних груп і індивідів, які його формують;

визначеність і стабільність: Трудові колективи зазвичай мають чітку часову та просторову ідентичність, включаючи свою територію, а також історію створення та розвитку;

здатність до різноманітної діяльності: Вони можуть виконувати різні види соціально-трудової діяльності;

гомогенність складу: Це означає, що всі члени колективу мають спільні характеристики, властиві для всіх індивідів колективу;

частина ширших спільностей: Трудовий колектив є структурною одиницею в рамках більших соціальних груп.

Таким чином, трудовий колектив має всі загальні ознаки соціальних спільностей, але також і деякі специфічні риси:

гетерогенність складу: Хоча трудовий колектив є гомогенним, він також містить різні соціальні групи, такі як робітники, інженерно-технічний персонал (ІТП) та службовці;

соціальний осередок: Разом із родиною, соціально-класовими та етнічними групами, трудовий колектив виступає як особливий соціальний осередок суспільства, де існують відносини як рівності, так і зрозуміло нерівності з іншими колективами. Особливо важливо враховувати ці відносини між первинними трудовими колективами саме в межах одного підприємства [29].

Відомо, що між трудовим колективом і власне суспільством існує двосторонній зв’язок. З одного боку, власне трудовий колектив, саме як соціальна спільність, є звичайно частиною більшої територіальної спільності – населення міста, де розташоване підприємство. Цей зв’язок є опосередкованим. З іншого боку, він безпосередньо пов’язаний із суспільством через склад працівників підприємства. Сам склад трудового колективу, який також називають персоналом, складається з членів суспільства, об’єднаних спільною метою трудової діяльності. Однак вони мають різні соціальні характеристики, що визначаються їх належністю до різних етнічних, соціально-класових, демографічних, професійно-кваліфікаційних, політичних та інших груп. Додаткові відмінності виникають через індивідуальні психофізіологічні особливості працівників [8].

На персонал впливають двома шляхами. По-перше, його комплектування здійснюється відповідно з вимогами виробництва, а не просто пропорційно регіональному розподілу населення, що часто призводить до диспропорцій саме у соціальній структурі регіону та може власне спричинити нераціональну трудову мобільність. По-друге, на підприємстві створюються умови для самореалізації працівників та зміни їх соціального статусу. Процес створення сприятливих умов передбачає узгодження інтересів особистості, колективу та суспільства, а також розвиток персоналу.

Важливу роль у зміні та розвитку складу підприємства відіграє ідентифікаційне ядро, яке соціологи використовують для позначення тієї частини колективу, що найповніше втілює цілі, норми, цінності та зразки трудової поведінки, які відповідають сучасним потребам суспільства. Однією з ключових характеристик такої групи є її стійкість, що забезпечує успішне функціонування підприємства, об’єднання активної частини колективу навколо ядра, а також наступність саме трудових технологій, традицій та норм поведінки. Не менш важливим чинником, що доповнює стійкість, є адаптивність, яка дозволяє змінюватися відповідно до зростаючих запитів суспільства.

Процес ідентифікації працівника власне з трудовим колективом є тривалим і суперечливим, займаючи 10–15 років. Саме цей час потрібен для морального ототожнення себе з колективом і формування стійких стереотипів, цінностей та мотивацій.

Працівники виконують дві соціальні ролі: дисциплінованого виконавця та творчого організатора, а іноді – співвласника підприємства. Це призводить до багаторівневості соціальних інтересів у колективі, де діють різні групи (робітники, службовці, менеджери). Ця багатогранність створює специфічні соціальні проблеми.

Серед них виділяють:

Соціальна конкуренція – колективи регулюють свої відносини на ринку, що може призводити до групового егоїзму та монопольних цін.

Соціально-групова мобільність – різні організації мають зрозуміло неоднаковий соціальний потенціал, що впливає на можливості просування соціальних груп. Наприклад, колективи оборонної промисловості втрачають статус, тоді як приватні торгові структури підвищуються [31].

Для запобігання соціальній напрузі та конфліктам важливо своєчасно виявляти проблеми, оцінювати їх нагальність і класифікувати. Це забезпечує управлінське рішення на основі достовірної інформації.

Соціологія праці рекомендує вивчати малий трудовий колектив як первинну соціальну групу, де члени об’єднані спільною діяльністю та постійним спілкуванням. Це формує емоційні зв’язки та групові цінності.

Розміри малих колективів варіюються від двох до кількох десятків осіб, з найефективнішими групами по 5-7 осіб. Вони виконують роль соціального оточення, допомагаючи індивіду усвідомити свою роль у суспільстві. Такі групи є важливими для соціалізації та передачі суспільних цінностей.

Кожен первинний колектив має відносну самостійність, відображаючи соціально-трудові відносини саме основного колективу. Особисті контакти формують мережу емоційних зв’язків, створюючи унікальну соціально-психологічну атмосферу в кожній групі.

Об’єктивні соціальні та суб’єктивні психологічні відносини формують міжособистісні групові зв’язки, що відрізняють малі групи від інших колективів. Ці відмінності важливі для керівників, особливо середнього рівня.

Підсумовуючи, можна зазначити, що:

* трудовий колектив є системною цілісністю з ієрархічною структурою, що взаємодіє із зовнішнім середовищем.
* кожен підрозділ підприємства виконує функцію виробничої одиниці та є частиною більшої соціальної системи.
* члени колективу є працівниками, особистостями та елементами соціальної системи.

Складність соціальних зв’язків саме у трудових колективах вимагає глибоких знань для ефективного управління. Трудовий колектив об’єднує працівників для досягнення спільних цілей і має органи управління, дисципліни та відповідальності. Його соціальна роль реалізується через виробничі, організаційні, виховні функції, а також через задоволення потреб працівників.

Трудовий колектив є складною соціальною системою, що реалізує соціальну організацію та спільність через взаємодію. Він має формальні та позаформальні організації, де формальна об’єднує працівників для досягнення цілей, а позаформальна компенсує обмеження формальної структури.

Як групова соціальна спільність, трудовий колектив складається з малих груп, що формують соціальне оточення працівників. Ці групи виконують дві основні функції: залучення до соціально-трудових відносин саме основного колективу та створення емоційних зв’язків між працівниками.

## Згуртованість як ключова соціально-психологічна характеристика колективу

Згуртованість колективу – це єдність дій його членів, заснована на спільних інтересах, цінностях та цілях. Вона є ключовою соціологічною характеристикою, аналогічною продуктивності праці в економіці.

Згуртованість може бути:

* позитивною (функціональною): спрямованою на досягнення цілей трудової діяльності;
* негативною (дисфункціональною): орієнтованою на цілі, що суперечать суспільним інтересам.

Соціально зрілий колектив характеризується функціональною згуртованістю, де цілі виробничої діяльності досягаються без шкоди для єдності групи. У таких колективах взаємовідносини базуються на професійних якостях, а не на особистих симпатіях, що забезпечує високу продуктивність і дисципліну.

Існує три стадії згуртованості саме трудового колективу:

Орієнтаційна стадія: низький рівень розвитку, де об’єднання людей власне перетворюється на групу просто зі спільними цілями. Керівник має забезпечити правильне розташування працівників для підвищення їхньої активності та результативності.

Кожен має свою уяву про колектив, що доповнюється самоорієнтацією. Якщо самоорієнтація домінує, це може призвести до роз’єднаності, оскільки члени діють самостійно.

Друга стадія – взаємоадаптаційна, характеризується формуванням спільних установок поведінки, які можуть виникати під впливом керівника або через самоадаптацію. Імітація – це несвідоме переймання поведінки інших, а ідентифікація – свідоме слідування нормам і стандартам.

Третя стадія – згуртування, де групи формуються за інтересами. Відповідно, якщо їх цілі узгоджуються з колективними, процес згуртування проходить швидко. Керівник стає представником цілей колективу.

Розрізняють три типи колективів:

Згуртований: тісні зв’язки, солідарність, взаємодопомога.

Розчленований: недружні групи з різними ціннісними орієнтаціями.

Роз’єднаний: формальний колектив без особистих контактів, часто з конфліктами.

Спілкування є основною потребою людини та важливою умовою її трудової діяльності, що організовує та згуртовує колектив. У трудовому колективі спілкування забезпечує взаємодію між членами, формуючи єдність їх цінностей, цілей і поведінки.

Спілкування виконує три основні функції:

* пізнавальна: члени колективу обмінюються інформацією про себе та методи вирішення завдань, що дозволяє їм критично оцінювати свої дії;
* комунікативна: забезпечує обмін думками та ідеями;
* регулятивна: встановлює правила і норми поведінки в колективі.

Таким чином, спілкування сприяє згуртуванню колективу та підвищує його ефективність [27].

Пізнавальна функція власне полягає в тому, що учасники колективу чи групи, спілкуючись, діляться інформацією про себе, своїх колег, а також про способи і методи вирішення поставлених завдань. Завдяки такому обміну, кожен має можливість порівнювати себе з іншими, критично оцінювати свої дії та робити правильні висновки щодо своєї поведінки. Це також дозволяє дізнаватися про більш ефективні методи роботи та адаптувати свій стиль виконання завдань відповідно до загальних правил та методів, що діють у колективі.

Комунікативна функція полягає в тому, що учасники колективу, спілкуючись, формують свій індивідуальний та колективний емоційний стан. Емоції є реакцією людини на різні подразники і впливають на її фізичний стан та працездатність. Праця не тільки забезпечує матеріальні блага, але й задовольняє духовні потреби. Тому навіть незначні зміни в робочій атмосфері можуть викликати сильну реакцію у людей. Втрата емоційної рівноваги може стати джерелом напруження в колективі, а конфлікти та образи знижують соціальну активність і роз’єднують команду.

Регулятивна функція проявляється у впливі членів колективу на поведінку, дії та активність своїх колег, а також на їх ціннісні орієнтації. Вона регулює взаємодію між учасниками колективу, формуючи відносини, переважно по вертикалі (між керівником і підлеглими). Керівник відіграє важливу роль у встановленні цих відносин [24].

У трудовому колективі реалізація функцій формує систему взаємовідносин, яка включає формальні (ділові, офіційні) та неформальні (особисті, неофіційні) зв’язки.

Формальні відносини виникають між працівниками в процесі виконання виробничих ролей і базуються на встановлених нормах, стандартах, правах та обов’язках. Вони відображають функціональні зв’язки між посадовими особами, також працівниками різних рівнів та керівниками й підлеглими. Основним змістом цих відносин є взаємна вимогливість, товариська співпраця, відповідальність, взаємодопомога та змагальність.

Поряд із формальними відносинами в колективі існують неформальні зв’язки, які утворюють його мікроструктуру. Такі відносини також виникають на основі функціональних зв’язків, але залежать від індивідуально-особистісних якостей працівників і виражаються власне в оцінці цих якостей. Неформальні зв’язки формуються як між друзями, так і між недругами, знайомими та недоброзичливцями, і можуть стосуватися як офіційних, так і неофіційних аспектів діяльності. Їхньою основою є симпатії та антипатії, взаємне тяжіння чи дистанціювання [18].

У системі відносин колективу важливу роль відіграє взаємодія формальних і неформальних зв’язків. Люди одночасно сприймають один одного як носіїв виробничих ролей (наприклад, директор і заступник, майстер і робітник) та як особистостей із власними уподобаннями, антипатіями й прагненнями. Наявність і взаємодія цих двох типів відносин нерідко створюють труднощі в згуртуванні колективу, що робить необхідним ретельне вивчення неформальних зв’язків.

Згуртованість трудового колективу дуже залежить саме від соціально-психологічного клімату, який визначає його соціальне обличчя та виробничий потенціал. Соціально-психологічний клімат – виступає системою відносин, що відображає інтеграцію працівників для досягнення спільних цілей. Він формується через спільну діяльність і міжособистісні стосунки.

Клімат залежить від стилю роботи колективу, відносин між його членами, їхніх оцінок, симпатій та антипатій. Вплив цього клімату може бути як стимулюючим, власне так і стримуючим, що дозволяє виділити сприятливі (здорові) та несприятливі (нездорові) умови.

Сприятливий соціально-психологічний клімат власне характеризується атмосферою взаємної уваги, довіри та теплоти, високою дисципліною та відповідальністю. Основними критеріями такого клімату є:

На рівні колективної свідомості: розуміння цілей, позитивна самооцінка, оптимістичний настрій.

На рівні поведінки: активність у виконанні обов’язків, високий рівень колективізму, низька конфліктність, доброзичливість у спілкуванні.

Внутрішні резерви, такі як згуртованість, регулюють дії працівників на основі спільних норм і цінностей, що підвищує ефективність діяльності колективу. Згуртованість є інтегральною характеристикою, що відображає готовність колективу до спільної діяльності.

Згуртованість визначається ступенем інтеграції на рівнях: 1) орієнтацій, 2) установок, 3) поведінки. Вітчизняні психологічні дослідження часто спираються на стратометричну концепцію А. Петровського, де кожен параметр розглядається як окремий рівень в ієрархічній системі, що сприяє груповій активності. Цей підхід корисний для вивчення спонтанних або неорганізованих груп [28].

Проте соціологічний підхід до діагностики згуртованості має враховувати не лише інтеграцію, а й її направленість. Трудовий колектив є специфічною соціальною групою з чітко визначеною метою. Тому згуртованість має бути фактором, що сприяє самоорганізації та досягненню цілей, а не ускладнює цей процес.

Хоча психологи визнають відмінність між «колективом» і «групою», часто застосовують психологічні методи вимірювання згуртованості до виробничих колективів без успіху. Це пов’язано саме з тим, що психологи трактують колектив як групу, орієнтовану на суспільно значимі цілі, і ігнорують інші важливі аспекти. Дослідження показують, що між згуртованістю як інтеграцією і ефективністю колективної діяльності немає стійкого зв’язку; в деяких випадках згуртованість навіть негативно корелює з ефективністю.

### Висновок до розділу І

Адаптація – це динамічний процес, що дозволяє живим організмам підтримувати стійкість у змінних умовах для існування, розвитку та продовження роду. Механізм адаптації, сформований в результаті еволюції, забезпечує виживання в постійно мінливому середовищі, зберігаючи гомеостаз під час взаємодії з ним. Процес адаптації включає оптимізацію функцій організму та підтримку балансу в системі «організм-середовище». Він активується при значних змінах у цій системі, формуючи новий гомеостатичний стан для максимальної ефективності власне фізіологічних функцій і поведінки.

Психічна адаптація є результатом діяльності цілісної самоврядної системи, підкреслюючи її організацію. Важливим критерієм її ефективності є задоволення актуальних потреб. Таким чином, психічну адаптацію визначають як процес встановлення саме оптимальної відповідності між власне особистістю та навколишнім середовищем, що дозволяє задовольняти потреби та реалізовувати значимі цілі.

Психічна адаптація є безперервним процесом, що включає підтримку психічного гомеостазу, оптимізацію взаємодії з оточенням та адекватну відповідність між психічними та фізіологічними характеристиками.

У трудовому колективі важливою є його згуртованість, яка означає єдність поведінки членів на основі спільних інтересів, цінностей та цілей. Згуртованість є ключовою соціологічною характеристикою колективу, аналогічною продуктивності праці.

Згуртованість може бути позитивною (функціональною), спрямованою на досягнення цілей, або негативною (дисфункціональною), що суперечить суспільним цілям. Соціально-психологічний клімат колективу залежить від стилю діяльності та відносин між членами, включаючи їх сприйняття, симпатії та психологічну єдність.

Вплив соціально-психологічного клімату на розвиток колективу може бути як стимулюючим, так і стримуючим, що визначає його здоровий або нездоровий стан. Сприятливий клімат характеризується взаємною увагою, довірою, готовністю до співпраці та високою внутрішньою дисципліною, що сприяє досягненню спільних цілей.

# РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ АСПЕКТІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

## Опис методів, методики та процедури дослідження

Експериментальні дослідження проводились у місті Заліщики, Тернопільської області, де учасниками стали працівники Державного професійно-технічного навчального закладу «Заліщицьке вище професійне училище». У діагностиці взяли участь 52 особи, з яких 18 чоловіків і 34 жінки віком від 30 до 60 років. Для зручності кожному члену колективу було присвоєно порядкові номери від 1 до 52. Для вивчення адаптації особистості до трудового колективу було обрано три методики: «Оцінка рівня товариськості» (відомий тест В.Ф. Ряховського), «Діагностика групової згуртованості» Карла Сішора та «Експрес-методика» яка дозволяє швидко вивчити соціально-психологічний клімат в колективі, авторів О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито.

Спочатку проводилася методика «Оцінка рівня товариськості» (за тестом В.Ф. Ряховського). Цей тест дозволяє визначити рівень комунікабельності особи.

Інструкція: На запитання потрібно відповідати, обираючи один з трьох варіантів: «так», «іноді» або «ні».

Обробка результатів: Відповіді оцінюються таким чином: «ні» - 0 балів; «іноді» - 1 бал; «так» - 2 бали.

Отримані результати підсумовуються.

• Від 30 до 32 балів – говорить про те, що ви явно некомунікабельні, а це є вашою проблемою, оскільки найбільші страждання від цього у вас самих. Вашим близьким теж нелегко. Вам важко бути надійним у справах, що потребують командної роботи. Намагайтеся стати більш комунікабельними та контролювати себе.

• Від 25 до 29 балів – говорить про те, що ви замкнуті та мовчазні, віддаєте перевагу самотності, через що у вас мало друзів. Зокрема, нова робота та необхідність створювати нові контакти можуть викликати у вас дискомфорт. Ви усвідомлюєте цю рису свого характеру і іноді незадоволені собою. Однак, не обмежуйтеся лише цим невдоволенням – у вас є сили змінити свої особливості.

• Від 19 до 24 балів – говорить про те, що ви певною мірою товариські та відчуваєте себе впевнено в незнайомій обстановці. Нові виклики вас не лякають, проте з новими людьми ви обережні, а в суперечках берете участь неохоче. Іноді ви вживаєте занадто багато сарказму без підстав. Ці недоліки можна виправити.

• Від 14 до 18 балів – У вас нормальний рівень комунікабельності. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавих співрозмовників, терплячі у спілкуванні і відстоюєте свою думку без запальності. Ви без страху знайомитеся з новими людьми, але не любите гучні компанії; екстравагантні витівки і пустопорожні розмови вас дратують.

• Від 9 до 13 балів – говорить про те, що ви дуже товариські (іноді навіть занадто). Вам цікаво спілкуватися, ви охоче з новими людьми знайомитеся, любите перебувати в центрі уваги і часто не відмовляєте в проханнях, однак не завше можете їх виконати. Ви можете розлютитися, але швидко заспокоюєтеся. Вам бракує терпіння і витримки при вирішенні серйозних проблем, але при бажанні ви можете навчитися не відступати.

• Від 4 до 8 балів – Ви, напевно, дуже товариська особа. Ви завжди в курсі подій і охоче берете участь у всіх дискусіях, проте серйозна тематика може викликати у вас нудьгу. Ви охоче висловлюєте свої думки, навіть якщо знаєте про них небагато. У будь-якій ситуації почуваєтеся комфортно, беретеся за різні справи, але не завжди доводите їх до кінця. Через це ваші керівники та колеги можуть ставитися до вас з деяким побоюванням. Варто задуматися над цими моментами.

• 3 бали і менше – говорить про те, що ваша комунікабельність має проблемний характер. Ви балакучі та втручаєтеся в справи, які вас не стосуються, судите про проблеми, в яких не компетентні. Ви дуже часто стаєте причиною конфліктів у своєму оточенні. Запальні, чутливі та нерідко необ’єктивні. Серйозна, відповідальна робота не для вас. Людям важко з вами спілкуватися, як на роботі, так і вдома. Вам необхідно попрацювати над своїм характером, над собою і, виховувати терплячість, стриманість і повагу до інших. Також подумайте про власне здоров’я – такий стиль життя може мати негативні наслідки.

Наступним етапом була реалізація методики «Діагностика групової згуртованості Сішора». Визначення рівня групової згуртованості за цією методикою має велике значення у вже сформованих колективах, однак, які протягом тривалого часу ніяк не можуть налагодити міжособистісні стосунки. Ця методика не лише допомагає ще більше згуртувати команду, виявляючи людей, які не «прижилися», але й підвищує ефективність роботи колективу та загальний рівень прибутковості підприємства.

Інструкція: Перед вами є 5 запитань, кожне з яких має кілька варіантів відповідей. Виберіть той, що найбільше підходить вам. Не забувайте, що під час опитування бали ставити не потрібно.

Обробка результатів: Щоб визначити рівень групової згуртованості Сішора потрібно підсумувати отримані бали. Якщо ви все виконали правильно, результат має відповідати наведеним нижче нормам.

Рівні групової згуртованості:

16 балів і вище - висока;

11 - 15 бали - вище середньої;

7 - 10 - середня;

5 - 6 - нижче середньої;

4 і нижче - низька.

Цей тест буде для вас дуже корисним, особливо якщо ви є керівником колективу. Ви зможете дізнатися, хто з учасників діє лише в своїх інтересах, а хто докладає максимальних зусиль для успішної роботи всієї групи.

Останнім етапом була проведена «Експрес-методика» яка дозволяє вивчити соціально-психологічний клімат в колективі (авторів О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито), яка має на меті визначити соціально-психологічний клімат у групі. Під соціально-психологічним кліматом у даному контексті розуміється характер взаємин і взаємодій між співробітниками. Для досягнення цієї мети була обрана методика «Експрес-методика», яка дозволяє виявити емоційні, поведінкові та когнітивні компоненти відносин у колективі.

Емоційний компонент оцінюється за критерієм привабливості на рівні амбівалентних понять «подобається – не подобається» або «приємний – неприємний». При формулюванні питань для вимірювання поведінкового компонента дотримувався критерію «бажання – небажання працювати разом». Тоді як основним критерієм когнітивного компонента виступає змінна «знання – незнання певних особливостей членів колективу».

Інструкція: Для відповіді на запропоновані запитання потрібно уважно ознайомитися з варіантами відповідей і вибрати один, який вам найбільше підходить (див. додаток В).

Обробка результатів: Аналізу підлягають три компоненти: емоційний, поведінковий і когнітивний. Кожен з них тестується трьома запитаннями: I, IV і VII — для емоційного компонента; II, V та VIII — для поведінкового; когнітивний компонент визначається запитаннями III і VI, причому III містить два запитання, на які потрібно відповісти лише однією з трьох можливих форм: або 0, або -1 чи +1.

Таким чином, для комплексної характеристики компоненту результати відповідей кожного учасника можуть бути узагальнені так:

Позитивна оцінка: усі три відповіді позитивні або дві позитивні, а одна – з іншим знаком.

Негативна оцінка: три негативні відповіді або дві негативні, а одна – з іншим знаком.

І, невизначена, суперечлива оцінка: всі три відповіді невизначені, дві невизначені, а одна – з іншим знаком, або одна відповідь невизначена, а дві мають різні знаки.

Отримані дані по всій вибірці можна звести в таблицю, де кожна клітинка міститиме один з трьох знаків: або +, або -, або 0. На наступному етапі для кожного компонента буде обчислено середню оцінку по вибірці, яка може варіюватися від -1 до +1. Відповідно до тричленної оцінки відповідей, отримані середні показники будуть класифіковані.

## Аналіз отриманих результатів

Спочатку була застосована методика «Оцінка рівня товариськості (тест В.Ф. Ряховського)», у рамках якої учасникам були надані тестові запитання з трьома варіантами відповідей на вибір. Результати дослідження можна побачити в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

**Рівні товариськості**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівень товариськості** | **Кількість осіб** |
| Низький | 4 |
| Нище середнього | 2 |
| Середній | 14 |
| Вище середнього | 21 |
| Високий | 11 |

Після інтерпретації результатів за методикою «Оцінка рівня товариськості (за тестом В.Ф. Ряховського)» були зроблені такі висновки: одинадцять учасників мають високий рівень товариськості, характеризуючись комунікабельністю та дружелюбністю, і повністю задоволені своїм колективом. У них ніколи не виникають конфлікти чи суперечки. Двадцять одна особа показали рівень товариськості вище середнього, що свідчить про їхню товариськість. Вони завжди в курсі подій, люблять брати участь у дискусіях, проте серйозні теми можуть їх нудити. Вони почуваються комфортно в будь-якій ситуації, беруться за різні справи, але не завжди можуть успішно їх завершити. Через це керівники і колеги відносяться до них з певним побоюванням і сумнівами. Чотирнадцять осіб мають середній рівень товариськості, проявляючи нормальну комунікабельність. Вони допитливі, охоче слухають цікаві розмови, терплячі у спілкуванні та відстоюють свою думку без запальності. Вони без страху знайомляться з новими людьми, але не люблять галасливих компаній; також екстравагантні витівки і багатослівність їх дратують. Лише два учасники має рівень товариськості нижче середнього, що свідчить про його певну товариськість, хоча в незнайомій обстановці він почувається не завжди впевнено. Нові проблеми його трохи лякають, а в суперечках він бере участь неохоче. Його висловлювання іноді містять зайвий сарказм, але ці недоліки можна виправити. Чотири учасники показали низький рівень товариськості. Варто зазначити, що вони приєдналися до колективу зовсім недавно (4 місяці тому), тому їхня комунікабельність нижча, ніж у інших членів групи, які знайомі вже тривалий час. На них важко покластися в справах, що вимагають командних зусиль. Ці працівники є досить замкнутими і тихими. Нова робота та необхідність нових контактів викликають у них дискомфорт.

Графічно результати нашого дослідження представлені на рисунку 2.1.

*Рис. 2.1. Рівні товариськості за методикою В.Ф. Ряховського*

Отже, результати цього дослідження свідчать про те, що в колективі переважає рівень товариськості вище середнього. Люди активні та комунікабельні, проте «новачки» почуваються не зовсім впевнено і комфортно в цій групі, що може негативно вплинути на їхню ефективність і результативність праці в майбутньому. 20% учасників мають високий рівень товариськості, 40% – рівень вище середнього, 28% – середній рівень, 4% – нижче середнього та 8% – низький рівень товариськості. Варто зазначити, що до цих 8% входять особи, які нещодавно приєдналися до колективу.

Друге дослідження було проведено за допомогою «Діагностики групової згуртованості Сішора». Визначення групової згуртованості за цією методикою має велике значення для вже сформованих колективів, які протягом тривалого часу не можуть налагодити міжособистісні стосунки. Ця методика не лише допомагає ще більше згуртувати колектив, виявляючи людей, які не «прижилися», але й підвищує ефективність його роботи та загальний рівень прибутковості підприємства.

Результати цієї методики представлені в таблиці 2.2.

Після проведення діагностики були підраховані результати. Інтерпретація показала, що лише три особи мають високий рівень відносин у колективі. Вони повністю задоволені і почуваються комфортно та невимушено серед своїх колег. Тридцять сім із 52 учасників мають рівень відносин у колективі вище середнього. Вони майже всі задоволені і не мають жодних претензій до колег, відкриті для спілкування та підтримують добрі колективні відносини. У колективі вони почуваються комфортно, не відчувають скутості та не мають проблем у спілкуванні.

Таблиця 2.2.

**Діагностика групової згуртованості Сішора**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні відносин у колективі** | **Кількість осіб** |
| високий | 3 |
| вище середнього | 37 |
| середній | 8 |
| нижче середнього | 0 |
| низький | 4 |

Отже, можна стверджувати, що люди, які давно працюють у колективі, вже мають сформоване уявлення один про одного. Вони знають риси характеру, темперамент та особисті вподобання своїх колег, що сприяє створенню довірливої атмосфери. Це знання допомагає їм взаємодіяти більш ефективно, адже кожен розуміє, як краще комунікувати з іншими, враховуючи їхні особливості. Саме тому вони почуваються комфортно, перебуваючи разом у одному колективі, що позитивно впливає на загальну продуктивність і моральний клімат.

Восьмеро учасників дослідження отримали середній рівень відносин у колективі. Під час проведення тестування було помічено, що деякі новачки не відповіли на всі запитання, що може свідчити про їхню недостатню обізнаність про колектив. Це говорить про те, що вони ще не достатньо добре знають своїх колег і не можуть дати точні відповіді на питання, що стосуються особистих характеристик. Відсутність інформації про колег може бути наслідком недостатнього спілкування, що заважає формуванню більш глибоких стосунків.

Четверо новачків мають низький рівень відносин у колективі. Це пояснюється тим, що за короткий час вони не змогли «влитися» в колектив і ближче познайомитися з усіма. Виходячи з їхніх відповідей, можна зробити висновок, що вони почуваються некомфортно в цьому колективі і не мають спільних інтересів з колегами. Поза роботою вони не спілкуються, що означає, що їхні стосунки обмежуються лише діловими контактами, що може негативно впливати на їхню адаптацію та загальне відчуття приналежності до команди.

Таким чином, результати дослідження показують, що більша частина колективу, а саме 72%, є добре згуртованими, адаптованими до атмосфери колективу. Вони вільно спілкуються між собою, що свідчить про високий рівень довіри та співпраці, і не стикаються з конфліктами. 16% учасників мають середній рівень відносин, що свідчить про переважно ділові стосунки, а поза роботою вони рідко спілкуються, що може вказувати на певну дистанцію в стосунках. 8% досліджуваних членів колективу мають низький рівень відносин, що вказує на те, що їхні взаємини обмежуються лише діловими контактами, що може заважати розвитку більш тісних зв’язків.

Графічно результати нашого дослідження представлені на рисунку 2.2, що наочно ілюструє рівень відносин у колективі та допомагає візуалізувати отримані дані.

*Рис. 2.2. Діагностика групової згуртованості за методикою Сішора*

Як бачимо на рисунку 2.2. найвищий показник спостерігається досліджуваним яким притаманний рівень групової згуртованості вище середнього (72%), а найнижчий у досліджуваних яким притаманний високий рівень групової згуртованості (4%). Рівень групової згуртованості нижче середнього не притаманний нікому з досліджуваних (0%).

Останнім етапом дослідження була проведена методика «Експрес-діагностики соціально-психологічного клімату в колективі». Ця методика, що має на меті швидку оцінку атмосфери в команді, дозволяє не лише виявити проблеми, але й визначити потреби співробітників, а також зрозуміти механізми їхньої взаємодії.

Процес діагностики включав анкетування, інтерв’ю та групові обговорення, що забезпечило всебічний підхід до збору інформації. Дані, отримані в результаті застосування цієї методики, були ретельно проаналізовані. Інтерпретація результатів, що включає різноманітні показники, такі як рівень задоволеності працівників, їхню взаємодію та загальну атмосферу в колективі, відображена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

**Результати експрес**-**діагностики соціально**-**психологічного клімату**

**в колективі**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **компоненти** | **№ питання** | **+1 відповіли** | **0 відповіли** | **-1 відповіли** | **підсумковий бал** |
| емоційний компонент | 1 | 22 | 14 | 10 | +1 |
|  | 4 | 41 | 14 |  | +1 |
|  | 7 | 45 | 10 |  | +1 |
| поведінковий компонент | 2 | 36 | 10 | 4 | +1 |
|  | 5 | 18 | 10 | 22 | -1 |
|  | 8 | 32 | 14 | 4 | +1 |
| когнітивний компонент | 3 | 38 | 10 | 4 | +1 |
|  | 6 | 42 | 10 |  | +1 |

У таблиці представлені ключові показники, які дозволяють оцінити не лише загальний стан соціально-психологічного клімату, але й виявити конкретні аспекти, що потребують уваги. Це може включати, наприклад, рівень довіри між членами колективу, їхню готовність до співпраці, а також сприйняття корпоративної культури.

Отримані результати надають можливість зробити обґрунтовані висновки про наявні проблеми, а також визначити шляхи покращення соціально-психологічного клімату в організації. Важливою частиною цього процесу є розробка рекомендацій для керівництва, які можуть включати тренінги, командні заходи або зміни в управлінських практиках, що сприятимуть створенню більш позитивного, продуктивного робочого середовища.

Провівши «Експрес-методику» з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито), було отримано наступні результати:

Когнітивний компонент відносин у колективі виявився на найвищому рівні. Це свідчить про те, що співробітники активно обмінюються інформацією, обговорюють робочі питання та діляться знаннями. Така активна комунікація сприяє розвитку професійних відносин і підвищує ефективність роботи в команді.

Емоційний компонент займає середнє місце. Це означає, що хоча співробітники можуть відчувати певну емоційну підтримку один від одного, існують моменти, коли емоційна прив’язаність або підтримка не є достатньо сильною. Це може вказувати на потребу в покращенні міжособистісних відносин і розвитку емоційної інтелігентності в команді.

Поведінковий компонент виявився на низькому рівні. Це свідчить про те, що практична реалізація дій, спрямованих на підтримку командного духу та співпраці, є недостатньою. Можливо, співробітники не завжди проявляють ініціативу у спільних заходах або не беруть участі у командних активностях, що може негативно впливати на загальний клімат в колективі.

Графічно результати нашого дослідження відображені на рисунку 2.3, де чітко видно співвідношення між цими компонентами.

*Рис. 2.3. Результати експрес-діагностики соціально-психологічного клімату в колективі*

Дана інформація може слугувати основою для подальшого детальнішого аналізу та розробки рекомендацій щодо покращення соціально-психологічного клімату в організації.

Важливо врахувати, що покращення поведінкового компонента може включати в себе організацію командних заходів, тренінгів та активностей, які сприятимуть зміцненню комунікації та емоційних зв’язків між співробітниками.

Отже, було визначено, що в колективі спостерігається високий рівень психологічного клімату. За результатами дослідження, усі три компоненти демонструють високі показники, зокрема когнітивний компонент отримав найвищу оцінку. Колектив існує вже досить давно, співробітники добре знайомі один з одним і звикли до спільної роботи. В колективі панують позитивні настрої, співробітники позитивно оцінюють своїх колег і відкриті до співпраці. Приблизно 76% респондентів зазначають, що цей колектив повністю їх влаштовує. Інша частина респондентів також оцінює клімат позитивно, але не прагне до більш близького спілкування; ці особи відчувають себе дещо осторонь і іноді зазнають дискомфорту та емоційного тиску з боку інших членів колективу, особливо новачки.

Для узагальнення дослідження адаптації особистості в трудовому колективі були зібрані дані про рівні адаптації за всіма трьома дослідженнями (див. табл. 2.4.).

Таблиця 2.4.

**Рівні адаптації особистості до трудового колективу**

|  |  |
| --- | --- |
| **Методики** | **Рівень адаптації** |
| **високий** | **середній** | **низький** |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| 1. «Оцінка рівня товариськості (тест В.Ф. Ряховського)». | 30 | 60 | 15 | 28 | 7 | 12 |
| 2.«Діагностика групової згуртованості Сішора». | 40 | 76 | 8 | 16 | 4 | 8 |
| 3.«Експрес-методика» з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито) | 30 | 60 | 14 | 24 | 8 | 16 |

Узагальнивши результати трьох досліджень, які були проведені для вивчення соціально-психологічної адаптації особистості до трудового колективу, ми дійшли до наступних висновків:

1. Високий рівень адаптації:
	* 60-76% респондентів відповідають критеріям високого рівня адаптації до трудового колективу. Це свідчить про те, що більшість працівників відчувають себе комфортно в колективі, мають позитивні стосунки з колегами та здатні ефективно виконувати свої обов’язки. Важливо зазначити, що більшість з цих працівників мають значний досвід роботи на підприємстві, що може бути причиною їхньої впевненості та адаптованості.
2. Середній рівень адаптації:
	* 16-28% респондентів демонструють середній рівень адаптації до трудового колективу. Це означає, що ці працівники можуть відчувати певні труднощі у встановленні стосунків з колегами або в адаптації до корпоративної культури. Серед цієї групи переважають співробітники, які працюють на підприємстві менше часу, що може свідчити про те, що нові працівники потребують більше часу для адаптації до нових умов.
3. Низький рівень адаптації:
	* 12-16% респондентів мають низький рівень адаптації. Ця категорія в основному складається з нових співробітників, які тільки почали свою кар’єру в колективі і працюють не більше чотирьох місяців. Вони можуть відчувати труднощі в інтеграції в команду, що може бути пов’язано з відсутністю досвіду, недостатньою підтримкою з боку колег або невпевненістю у своїх силах.

Таким чином, результати дослідження вказують на те, що тривалість роботи в колективі має значний вплив на рівень соціально-психологічної адаптації працівників. Чим довше співробітник працює в колективі, тим вищий рівень його адаптації, що підкреслює важливість підтримки новачків у процесі їх інтеграції.

### Висновок до розділу ІI

Отримані результати нашого дослідження доводять, що позитивний психологічний клімат, згуртованість команди та високий рівень комунікабельності її членів сприяють соціально-психологічній адаптації індивіда до колективу та прискорюють цей процес. Чим нижчі ці показники в колективі, тим вища ймовірність виникнення труднощів у адаптації особистості та прояву дезадаптації.

За даними дослідження, в колективі спостерігаються високі результати за всіма трьома методиками. Колектив існує вже тривалий час, і працівники добре знають один одного. Переважають позитивні настрої, співробітники добре оцінюють своїх колег і готові до співпраці. Приблизно 76% респондентів повністю задоволені цим колективом. Інша частина респондентів позитивно оцінює атмосферу, але не прагне до більш тісного спілкування; ці працівники відчувають певну відстороненість і іноді стикаються з дискомфортом та емоційним тиском з боку інших членів групи, особливо це стосується співробітників, котрі тільки вливаються в новий для них колектив.

# РОЗДІЛ ІІІ. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

## Чинники які впливають на соціально-психологічну адаптацію до трудового колективу

Соціально-психологічна адаптація, її чинники та механізми вивчаються з різних аспектів, враховуючи соціальну та соціально-економічну важливість цієї проблеми. Дослідники аналізували особливості адаптації в звичайних життєвих ситуаціях, стресових умовах та життєвих кризах, проте різні психологічні теорії акцентують увагу на різних аспектах соціальної адаптації. В сучасних дослідженнях особливу увагу приділяють теоретичним напрямам когнітивно-біхевіорально-феноменологічної орієнтації.

Відповідно, соціально-психологічна адаптація виступає процесом активного пристосування до вимог оточення. З позицій системного напряму це поняття слід розглядати як безперервний процес взаємодії людини та її соціального середовища, успішність якого залежить від індивідуально-психологічних особливостей та факторів оточення. Адаптація відбувається через поєднання свідомого та несвідомого моделювання власної поведінки, що є індивідуальною стратегією та ситуативною тактикою для досягнення бажаного результату. На формування мети та шляхів її досягнення впливають як зовнішні, так і внутрішні соціальні регулятори [21].

Зовнішніми регуляторами є правила, норми поведінки, вимоги, а також очікування щодо поведінки. Внутрішніми регуляторами виступають інтереси, потреби, цінності та сенсожиттєві орієнтації, які формують життєві цілі та критерії соціальної адаптації. Психологічні фактори, що впливають на соціальну адаптацію, включають особистісні властивості, індивідуальні когнітивні стилі, копінг-стратегії та емоційно-поведінкові реакції, які залежать від рівня соціальної адаптації.

Адаптація є об’єднуючим проявом взаємодії багатьох чинників, які одночасно функціонують у системі, що перебуває в стані нестійкої рівноваги. Розуміння адаптації як власне напруженої системи (за К. Левіним) вимагає більш детального аналізу окремих психологічних властивостей особистості, що впливають на соціальну адаптацію. Ці властивості можуть бути різною мірою стабільними, гнучкими або ригідними, і саме вони визначають ефективність стратегій адаптації. Основною передумовою успішної соціальної адаптації виступає психологічне здоров’я, яке відображає здатність особи реалізувати та розвивати свій потенціал.

До аспектів психологічного здоров’я входять потреби, ціннісні орієнтації, інтереси, емоції, сенсожиттєві орієнтації, ментальність, ідентичність, відчуття когеренції, самоактуалізація та Я-концепція. Саме психологічне здоров’я визначає потенціал та ресурси, необхідні для соціальної адаптації. Ключовим елементом психологічного здоров’я виступає ідентичність, яка формується через систему переконань про себе, про світ і сенс життя.

У процесі соціально-психологічної адаптації працівник інтегрується в систему взаємин колективу, його традицій, норм і цінностей. У цьому процесі співробітник отримує інформацію про ділові та особисті стосунки в колективі, а також про соціальні позиції членів групи. Він активно сприймає цю інформацію, порівнюючи її зі своїм попереднім соціальним досвідом та ціннісними орієнтаціями. Коли співробітник приймає групові норми, відбувається процес ідентифікації або з колективом в цілому, або з конкретною формальною чи неформальною групою [10].

Фактори трудової адаптації – це певні умови, які впливають на процес, тривалість, швидкість і результати адаптації. Вони поділяються на суб’єктивні та об’єктивні.

Об’єктивні фактори – це чинники, що пов’язані з виробничим процесом у трудовій організації і меншою мірою залежать від працівника. До них належать: рівень організації праці, звичайно механізація та автоматизація виробництв, санітарно-гігієнічні умови, розмір колективу, місцезнаходження підприємства, галузева спеціалізація тощо.

Суб’єктивні (особистісні) фактори включають такі характеристики працівника:

Соціально-демографічні: вік, стать, освіта, стаж роботи, кваліфікація, соціальний статус тощо.

Соціально-психологічні: рівень амбіцій, готовність до праці, швидкість орієнтації у виробничій ситуації, практичність, самоконтроль, раціональність дій, комунікабельність, самосприйняття та здатність формувати почуття відповідальності у інших.

Соціологічні: ступінь професійного інтересу, моральна та матеріальна зацікавленість в ефективності праці, наявність прагнення до підвищення кваліфікації та освіти.

Етапи та форми адаптації персоналу включають:

* Випробувальний термін від 3 до 6 місяців, протягом якого працівник засвоює необхідні навички та досягає вимог моделі робочого місця.
* Сама адаптація молодих фахівців на відповідних посадах майстрів та спеціалістів до трьох років, під час якої вони набирають виробничий досвід та стають повноправними членами їх колективу.
* Програма вступу в посаду для керівних працівників тривалістю до одного року, в рамках якої вони ознайомлюються з внутрішніми документами та стратегією розвитку підприємства, здобуваючи управлінські навички.
* Наставництво і консультування є важливими формами підтримки молодих спеціалістів з боку досвідчених керівників.

Успішність адаптації персоналу, відбору кандидатів і введення їх в посаду можна оцінити за результатами виконання роботи. Аналізуючи ефективність відбору кандидатів за простими критеріями, ви зможете виявити слабкі місця у вашій системі найму. Регулярний аналіз та зворотний зв’язок зі співробітниками допоможуть вам зрозуміти їхні можливості, сильні та слабкі сторони.

Адаптація управлінського персоналу є важливим процесом, який визначається кількома критеріями. По-перше, це виконання посадової інструкції, що передбачає дотримання всіх обов’язків та вимог, закріплених за конкретною посадою. По-друге, важливими є якість і кількість виконаної роботи. Це означає, що працівник має не лише виконувати завдання, але й робити це на високому рівні [15].

Також критерієм адаптації є дотримання стандартів часу, що включає норми часу та обслуговування. Це дозволяє забезпечити ефективність роботи. Враження, яке працівник справляє на своїх колег, також має значення, адже позитивне сприйняття може сприяти кращій інтеграції в колектив.

Здатність влитися в команду, проявляти зацікавленість у роботі та бажання підвищувати свою кваліфікацію і просуватися службово є важливими аспектами адаптації. Крім того, дотримання філософії організації та задоволеність якістю трудового життя також відіграють ключову роль у цьому процесі.

Що стосується робітників, їх адаптація оцінюється за іншими критеріями. Основними з них є виконання норм виробітку та завдань, встановлених на зміну або добу. Важливо також оволодіння робочим місцем, що включає знання технічних умов роботи з обладнанням і верстатами. Якість роботи, зокрема відсоток бракованої продукції, є ще одним критерієм, що впливає на оцінку адаптації.

Дотримання трудової дисципліни, вміння влитися в бригадний колектив, а також підтримка ділової філософії підприємства також є важливими аспектами, які визначають успішність адаптації робітників [39].

Серед об’єктивних факторів, що впливають на результати адаптації, слід виділити соціально-демографічні характеристики. Це включає стать, вік, соціальне походження, місце проживання до вступу на роботу, сімейний стан, освіту, стаж роботи та сприйняття себе. Ці фактори можуть суттєво впливати на процес адаптації та загальний успіх працівника в новому середовищі.

Фактори, які мають вплив на соціально-психологічну адаптацію особистості в трудовому колективі, є багатогранними та численними. Значний вплив має норма взаємовідносин у колективі: чим більш дружелюбним, позитивним і комфортним є клімат, тим легше відбувається адаптація. Важливими також є професійна структура команди, готовність робочого місця до виконання завдань, форма спілкування у неробочий час і правила трудового розпорядку.

Одним із ключових аспектів соціально-психологічної адаптації є сам клімат колективу. У часи стрімкого наукового прогресу та інформаційного перевантаження важливо зберегти людяність і не перетворитися на простого виконавця. Необхідно створити умови, які сприятимуть процвітанню підприємства, щоб працівники почувалися частиною команди. Згуртованість, взаємодопомога, підтримка та вимогливість до себе і колег є ознаками справжньої команди. Хороший соціально-психологічний клімат забезпечує оптимальні умови для реалізації здібностей кожного члена колективу.

Таким чином, позитивний соціально-психологічний клімат виступає показником зрілості колективу та результатом зусиль керівника. Соціально-психологічний клімат (СПК) є не лише актуальною проблемою, а й викликом для вирішення майбутніх завдань, пов’язаних із формуванням нових, більш досконалих людських відносин.

Умови взаємодії членів робочої групи впливають на успішність їх спільної діяльності та задоволеність процесом і результатами праці. До таких умов належать санітарно-гігієнічні аспекти: температурний режим, вологість, освітленість, простір приміщення та зручність робочого місця. Важливе значення має також характер взаємин у групі та домінуючий настрій. Для опису психологічного стану групи використовують терміни, такі як «соціально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера», «соціальна атмосфера» та «мікроклімат».

Ці поняття мають метафоричне походження, їх можна порівняти з природно-кліматичними умовами, в яких росте і розвивається рослина. У певному кліматі рослина може процвітати, тоді як в іншому – в’янути. Аналогічно, соціально-психологічний клімат впливає на функціонування групи: в одних умовах вона може досягати оптимальних результатів і реалізовувати потенціал, в інших – члени колективу відчувають дискомфорт, прагнуть залишити групу, проводять менше часу в ній, що уповільнює їх особистісний розвиток.

Соціально-психологічний клімат установи формується через міжособистісну взаємодію, яка враховує не лише впливи між людьми, а й навколишнє фізичне середовище: предмети, явища природи тощо. Власне, настрій однієї людини може впливати на настрій інших, що відображається у різних аспектах їхньої поведінки та діяльності.

Соціально-психологічний клімат (від грецького слова klima, що означає «уклін») – це аспект міжособистісних відносин, що складається з психологічних умов, які можуть сприяти або перешкоджати продуктивній діяльності та розвитку особистості в групі. Він може бути нейтральним, сприятливим, несприятливим, відповідно позитивно чи негативно здійснювати вплив на самопочуття людей.

Соціально-психологічний клімат є загальною характеристикою стану малих груп, особливо людських взаємин у них. Відомий радянський психолог К.К. Платонов вважає, що соціально-психологічний клімат виступає важливим компонентом внутрішньої структури групи, що визначається міжособистісними відносинами, які формують стійкі настрої та впливають на активність у досягненні цілей [27].

Клімат колективу – це домінуючий і відносно стабільний психічний настрій, що проявляється у всіх аспектах його діяльності. Успішність керівника організації часто оцінюється за рівнем сформованості соціально-психологічного клімату, як зазначає Б.Д. Паригін, вважаючи його одним з вирішальних чинників успіху у всіх сферах життя.

Коли говорять про соціально-психологічний клімат (СПК) колективу, включають:

певну сукупність соціально-психологічних ознак групи;

домінуючий, стійкий психологічний настрій;

характер взаємовідносин у колективі;

інтегральну характеристику стану колективу [11].

Сприятливий СПК характеризується оптимізмом, радістю спілкування, довірою, відчуттям безпеки та комфорту, взаємною підтримкою, теплом у стосунках, відвертістю в комунікації, можливістю вільного мислення та професійного зростання.

Несприятливий СПК, навпаки, проявляється у песимізмі, дратівливості, високій напруженості, конфліктності, боязні помилок, недовірі та небажанні вкладати зусилля в спільну діяльність.

Існують ознаки, за якими можна оцінити атмосферу в колективі, такі як продуктивність праці, рівень плинності кадрів, якість виконаної роботи, кількість прогулів і запізнень, а також частота перерв у роботі.

Керівник, який прагне згуртувати колектив, повинен мати такі особистісні якості, як цілеспрямованість, усвідомленість, тактовність, вимогливість і відповідальність. Стосунки в колективі будуть доброзичливими та комфортними, якщо його члени ставитимуться один до одного з повагою та симпатією.

## Обґрунтування рекомендацій щодо успішної адаптації особистості в колективі

Після проведення серії досліджень, що детально вивчали соціально-психологічні аспекти взаємодії у трудових колективах, було створено методичні рекомендації у вигляді тренінгової програми. Ця програма складається з різноманітних вправ, які виконуються всіма учасниками, що сприяє кращому знайомству, формуванню довіри у ділових стосунках та усвідомленню власної ролі в колективі.

Основні цілі програми: тренінг має на меті покращити соціально-психологічний клімат колективу, підвищити його згуртованість і комунікативність. Це особливо важливо для нових членів команди, оскільки вправи допоможуть їм швидше адаптуватися до нового середовища.

Завдання тренінгу

Програма передбачає формування свідомого розуміння важливості позитивного соціально-психологічного клімату. Учасники ознайомляться з ключовими поняттями, такими як «соціально-психологічний клімат», «конфлікт» та «толерантність». Вони отримають теоретичну інформацію про ознаки сприятливого та несприятливого клімату, а також про фактори, що сприяють його формуванню.

Крім того, тренінг сприятиме розвитку навичок, необхідних для досягнення згоди в групі, та формуванню конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Учасники будуть мотивовані використовувати набуті знання у своїй повсякденній практиці, що допоможе підвищити рівень комунікації та співпраці в колективі.

Завдяки цій тренінговій програмі учасники не лише отримають теоретичні знання, а й практичні навички, які сприятимуть покращенню соціально-психологічного клімату в колективі. Це, в свою чергу, позитивно вплине на загальну продуктивність команди та її здатність досягати спільних цілей. Тренінг стане важливим кроком у формуванні згуртованої та ефективної команди, готової до викликів сучасного робочого середовища.

Таблиця 3.1.

**Програма** **покращення соціально-психологічного клімату в колективі**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Форма роботи** | **Час** | **Матеріал** |
| 1. | Вступне слово тренера | 5 хв. |  |
| 2. | Вправа «Знайомство» | 10 хв. | Бейджики, маркери |
| 3. | Мозковий штурм «Правила» | 10 хв. | Фліп-чарт (ватман), маркери |
| 4. | Вправа «Очікування» | 15 хв. | Фліп-чарт (ватман), маркери, стікери |
| 5. | Вправа «Інтерв’ю» | 35 хв. | Фліп-чарт (ватман) |
| 6. | Вправа «Снігова куля» | 15 хв. | Фліп-чарт (ватман), маркери |
| 7. | Гра-рухавка «День народження» | 15 хв. |  |

Продовження таблиці 3.1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 8. | Інформаційне повідомлення «Соціально-психологічний мікроклімат у колективі» | 25 хв. | Слайди, фліп-чарт, маркер |
| 9. | Рольова гра «Погода» | 45 хв. | Картки з малюнками |
| 10. | Вправа «Гербарій якостей» | 25 хв. | Фліп-чарт, ватман із зображенням куточку природи, стікери, маркери |
| 11. | Вправа «Асоціації» | 20 хв. | Фліп-чарт (ватман), маркери, стікери |
| 12. | Вправа «Де вихід?» | 20 хв. |  |
| 13. | Гра-розминка «Компліменти» | 10 хв. | М’яч |
| 14. | Вправа «Емпатійні рухи» | 10 хв. |  |
| 15. | Вправа «Коло-трикутник-квадрат-спіраль» | 30 хв. | Фліп-чарт, ватмани, маркери |
| 16. | Вправа «Безлюдний острів» | 30 хв. | відеоматеріал |
| 17. | Підсумки дня «Мої думки» | 10 хв. |  |

Сам тренінг представлений в додатку Д, а в цьому параграфі ми подали лише розширений зміст програми тренінгу з покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

**Розширений зміст програми тренінгу.**

Програма тренінгу розроблена з метою сприяння розвитку соціально-психологічного клімату в колективі. Вона включає різноманітні форми роботи, які активізують учасників, покращують комунікацію та формують командний дух. Нижче представлено детальний опис кожної частини програми:

1. Вступне слово тренера (триває 5 хв.)

Тренер розпочинає сесію, представляючи програму та її цілі. Це допомагає учасникам зрозуміти, чого очікувати, і налаштуватися на продуктивну роботу. Тренер також створює позитивну атмосферу, заохочуючи учасників до відкритого спілкування.

2. Вправа «Знайомство» (триває 10 хв.)

Учасники отримують бейджики та маркери, щоб написати свої імена та коротку інформацію про себе. Це сприяє створенню дружньої атмосфери та полегшує знайомство між учасниками. Вправа допомагає встановити перші контакти і зменшити напругу.

3. Мозковий штурм «Правила» (триває 10 хв.)

Учасники спільно формулюють правила взаємодії під час тренінгу. Використовуючи фліп-чарт і маркери, вони визначають, як будуть взаємодіяти, що підвищує відповідальність за дотримання цих правил.

4. Вправа «Очікування» (триває 15 хв.)

Кожен учасник висловлює свої очікування від тренінгу, записуючи їх на стікерах. Це дозволяє тренеру врахувати побажання групи та налаштувати програму відповідно до потреб учасників.

5. Вправа «Інтерв’ю» (триває 35 хв.)

Учасники працюють парами, проводячи інтерв’ю один з одним. Це дає можливість глибше дізнатися про колег, покращити навички слухання та спілкування. Важливі моменти записуються на фліп-чарті для подальшого обговорення.

6. Вправа «Снігова куля» (триває 15 хв.)

Ця вправа стимулює обмін ідеями та думками. Учасники по черзі додають свої ідеї на фліп-чарт, створюючи ефект «снігової кулі», де кожна нова ідея може надихнути інших.

7. Гра-рухавка «День народження» (триває 15 хв.)

Учасники повинні вгадати дати народження один одного, що сприяє активному спілкуванню та розвазі. Ця гра допомагає зняти напругу і створити невимушену атмосферу.

8. Інформаційне повідомлення «Соціально-психологічний мікроклімат у колективі» (триває 25 хв.)

Тренер надає інформацію про важливість мікроклімату в колективі, використовуючи слайди та фліп-чарт. Це допомагає учасникам зрозуміти, як їхні дії впливають на атмосферу в команді.

9. Рольова гра «Погода» (триває 45 хв.)

Учасники втілюють різні «погодні» стани (сонячна, дощова, буревій тощо) за допомогою карток з малюнками. Ця гра символізує емоції в команді і допомагає учасникам краще зрозуміти один одного.

10. Вправа «Гербарій якостей» (триває 25 хв.)

Учасники створюють колективний «гербарій» позитивних якостей, використовуючи фліп-чарт та стікери. Це дозволяє кожному учаснику висловити свої думки про те, які якості вони цінують у колегах.

11. Вправа «Асоціації» (триває 20 хв.)

За допомогою маркерів та фліп-чарту учасники обговорюють асоціації, пов’язані з ключовими поняттями тренінгу. Це сприяє розвитку критичного мислення та креативності.

12. Вправа «Де вихід?» (триває 20 хв.)

У групах учасники працюють над знаходженням рішень для певних ситуацій. Це підвищує командну співпрацю та навички вирішення проблем.

13. Гра-розминка «Компліменти» (триває 10 хв.)

Використовуючи м’яч, учасники обмінюються компліментами, що підвищує настрій та згуртованість. Ця вправа допомагає створити позитивну атмосферу.

14. Вправа «Емпатійні рухи» (триває 10 хв.)

Учасники виконують прості рухи, які сприяють розвитку емпатії. Ця вправа допомагає краще зрозуміти почуття інших.

15. Вправа «Коло-трикутник-квадрат-спіраль» (триває 30 хв.)

За допомогою фліп-чарту учасники візуалізують свої думки та почуття, використовуючи різні геометричні фігури. Це допомагає виявити різноманітність думок у групі.

16. Вправа «Безлюдний острів» (триває 30 хв.)

Учасники обговорюють, як би вони вижили на безлюдному острові, використовуючи відеоматеріал для натхнення. Це сприяє розвитку творчого мислення та командної роботи.

17. Підсумки дня «Мої думки» (триває 10 хв.)

Учасники підводять підсумки, ділячись своїми думками про тренінг та його користь. Це дозволяє усвідомити отримані знання та враження.

Ця програма забезпечує активну участь усіх учасників, сприяє розвитку комунікаційних навичок і формуванню позитивного мікроклімату в колективі. Завдяки різноманітним формам роботи, учасники отримують можливість не лише навчитися новим знанням, але й зміцнити зв’язки між собою, що є запорукою успішної командної роботи.

### Висновок до розділу ІІІ

У час швидкого наукового розвитку та величезного потоку інформації, яку ми обробляємо щодня, важливо зберегти свою людську сутність і не перетворитися на «машину», простого виконавця робочих завдань. Потрібно створити умови для процвітання підприємств, фірм або установ, щоб люди в цих організаціях відчували себе «командою». Зокрема, однією з характеристик команди є згуртованість, взаємодопомога, підтримка, а також вимогливість і до себе, і до інших. Один із найважливіших показників того, що колектив є «командою», – це сприятливий соціально-психологічний клімат, тобто стан, в якому кожен член колективу має оптимальні умови для реалізації своїх здібностей і схильностей.

У цьому розділі наведено загальні положення тренінгу, описано основну схему його проведення, метою якого є допомога учасникам у підвищенні рівня адаптації до трудового колективу. Також розглядаються фактори, які мають вплив на соціально-психологічну адаптацію.

РОЗДІЛ ІV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

## Психофізіологічні основи адаптації особистості до праці

Активна взаємодія людини з навколишнім середовищем супроводжується процесом його адаптації (пристосування) до неї. Включення людини в трудову діяльність також викликає розвиток адаптивних реакцій організму і психіки людини у відповідь на вплив незвичних зовнішніх і внутрішніх факторів праці. Адаптація до праці – це процес перебудови та пристосування особистісних, енергетичних, інформаційних, операціональних і інших структур і систем суб’єкта праці до особливостей трудової діяльності в цілях найбільш ефективної його саморегуляції на етапах професійного шляху. Ступінь активності суб’єкта праці впливає на ефективність професійної адаптації, яка може виявлятися або в залежності суб’єкта від професійного середовища, або в його прагненні це середовище перетворити у відповідності зі своїми установками, потребами і можливостями.

Процес адаптації є безперервним, але він активізується, коли в системі «Суб’єкт праці професійне середовище» виникає неузгодженість. У процесі адаптації можна виділити три періоди: адаптивна напруга, стабілізація, адаптивне виснаженя. Ці періоди відображають співвідношення стану енергетичних, інформаційних, поведінкових ресурсів суб’єкта праці і вимог виробничого середовища. Професійна адаптація виявляється у формі виробничих, фізіологічних, психологічних і соціальних факторів регуляції пристосувальних процесів і признаків адаптації. Професійна (виробнича) адаптація характеризується підвищенням ефективності, якості та безпеки праці, зростанням самостійності та проявляється знанням творчості в роботі [28].

Психологічна адаптація проявляється в підвищенні функціональної надійності, емоційної стійкості до впливу несприятливих факторів діяльності, в адекватності емоційних переживань професійних успіхів і невдач. Соціальна адаптація відображається в процесах прийняття і засвоєння норм поведінки, властивих для конкретної організації, і своєї соціальної ролі в групі.

Можна виділити дві стратегії процесу професійної адаптації: конформну, яка відображатиме прагнення відповідати нормам конкретного професійного середовища, використовувати поради та вказівки керівників і колег, досягнень згоди в міжособистісних відносинах; творчу, яка виявляється у прагненні до самостійності, в пошуку більш скоєних прийомів роботи, раціоналізації знарядь і організації праці. Вибір стратегії адаптації визначається рівнем пластичності нервової системи. Особи з низьким рівнем вираженості таких властивостей нейродинамічних процесів, як їх лабільність і рухливість, адаптуються до соціального оточення в основному за рахунок емоційного вольового компонента особистості. У осіб з високим рівнем пластичності адаптація відбувається переважно за рахунок комунікативних характеристик особистості і раціональної поведінки [33].

Важливе місце серед психологічних механізмів адаптації займає самооцінка. Заниження самооцінки провокує постановку цілей, що перевищують можливості, заниження самооцінки – пасивність, страх відповідальності. Результатом неадекватної самооцінки і в тому і в іншому випадку є недостатня професійна адаптація до праці і неповна реалізація можливостей людини у професійній діяльності.

* Порушення процесу адаптації

Крім власне адаптації розрізняють девіантну і патологічну адаптацію. Поняття « девіантна адаптація » об’єднує в собі способи адаптації особистості, забезпечує задоволення її потреб неприйнятним для групи шляхом. Розрізняють дві форми девіантної адаптації – неконформійську і новаторську. Неконформійська девіантна адаптація нерідко призводить до конфліктів з групою, новаторська (творча) девіантна адаптація супроводжується створенням нових способів вирішення проблемних ситуацій. Патологічна адаптація – це процес, який здійснюється за допомогою патологічних механізмів і форм поведінки і призводить до утворення невротичних і психотичних синдромів.

Поряд з різними формами адаптації існує явище дезадаптації. Дезадаптацією називається процес , який призводить до порушення взаємодії з середовищем, поглибленням проблемної ситуації і супроводжується міжособистісними і внутрішньо особистісними конфліктами. Діагностичними критеріями дезадаптації є порушення в професіональної діяльності та в міжособистісній сфері, а також реакції, що виходять поза межі норми і очікуваних реакцій на стрес (агресія, депресія, аутизм, тривожність). Ці критерії знаходять своє відображення в різних визначеннях дезадаптивної поведінки, наприклад в короткому словнику – довіднику «відхиляється поведінка молоді» дезадаптація визначається як «поведінка, неадекватна нормам і вимогам найближчого оточення» [34].

За тривалістю впливу на особистість розрізняють: тимчасову, стійку ситуативну і загальну стійку дезадаптивність особистості. Тимчасова дезадаптація пов’язана з включенням в нову ситуацію, в якій необхідно адаптуватися ( вступ до школи, на роботу, народження дитини та ін.). Стійка ситуативна дезадаптація пов’язана з неможливістю знайти прийнятні способи адаптації в специфічних умовах при вирішенні проблем (в умовах професійної діяльності, у сфері сімейних відносин та ін.)

Загальна стійка дезадаптивність – це стан стабільної неприспособленості особистості, активація захисних механізмів.

* Професійна адаптація і дезадаптація в екстремальних трудових умовах.

Прояви професійної дезадаптації можуть бути наслідком переживання стресових впливів, небезпек, екстремальних чинників, ризику, а також праці в особливих умовах (наприклад, на полярній станції, в умовах космічного польоту). До особливих екстремальних впливів в роботі професіонала можна віднести роботу людини в складних технічних системах, пов’язану з монотонністю, одноманітністю стимулів, порушенням тимчасових ритмів (робота вахтовим методом, змінна робота, перетин льотчиком тимчасових поясів), з особливостями інформаційного потоку, його обмеженням або надмірністю, занадто високим темпом пред’явлення інформації; небезпекою для життя і здоров’я, самотністю, груповою ізоляцією і т.д. Психічна переадаптація – внутрішня робота особистості (у формі переживань), яка спрямована на подолання, відновлення порушеної душевної рівноваги, яка виникла під впливом екстремальної ситуації. При цьому відбувається корекція стану психічної дезадаптації, пов’язаної з переосмисленням цінностей та життєвих планів. Ці процеси супроводжуються у професіоналів, що працюють в складних технічних системах (підводний човен, космічний корабель, диспетчерська автономної електростанції та ін), специфічними порушеннями сприйняття простору і часу, особливими станами (підвищеною дратівливістю, зниженням нервово-психічної стійкості, появою надцінних ідей, тривожності, страхів та ін.).

Психічна реадаптація – процес перебудови адаптаційних механізмів, які склалися в екстремальних професійних умовах, неадекватних для звичайного життя. Реадаптація необхідна, коли людина повертається в звичайну, не пов’язану з небезпечними екстремальними факторами форму життя. В якості заходів допомоги професіоналу у відновленні нормального душевного стану і профілактики гострих форм психічної дезадаптації, що потребують лікування і довгострокового відпочинку, пропонуються активні види дозвілля, перемикаючі особистість на інші спокійні форми предметної діяльності (домашня праця, риболовля, полювання, спорт, заняття мистецтвом, музика, читання художньої літератури, кіно і театр, спілкування з друзями, близькими) [28].

* Індивідуальні стилі адаптації:

Однією з проблем, що мають практичне значення, є проблема саморегуляції функціонального стану людини, основна мета якої – гармонізація взаємовідносин з навколишнім світом і самим собою. Успішність саморегуляції функціональних станів, як певного виду психічної діяльності, визначається індивідуальним стилем саморегуляції, який є результатом взаємодії двох механізмів: на динамічному рівні – механізму екстраверсії – інтраверсії, який забезпечує поведінкову і емоційну варіативність, на фізіологічному рівні – певного типу вегетативної регуляції, відповідального за енергетичне забезпечення психічної діяльності.

У екстравертів з високою енергетикою (гармонійний тип) обидва ці механізму працюють як один злагоджений механізм, у них достатньо життєвих сил, щоб активно взаємодіяти з навколишнім світом. Представники цього типу саморегуляції володіють великим запасом енергії, хорошим здоров’ям, швидко відновлюють сили після втоми, стресу. Це частіше екстраверти з рисами ерготропних (позитивними, стенічними емоціями).

Представники накопичувального стилю саморегуляції (інтроверти з рисами ерготропності) володіють великими енергетичними ресурсами, але відносно низькою активністю. Будучи не дуже активними в поведінці і маючи великі резерви, вони як би накопичують ресурси і тому в напружених умовах можуть дозволити собі виплеснути емоції назовні, не погіршуючи свого стану. Їх стиль саморегуляції також наближається до оптимального, вони схильні до сильних переживань і здатні до окремих дій і вчинків, вимагаючих сильних емоцій без шкоди для працездатності.

Представники витратного та економного стилю саморегуляції (відповідно екстраверти і інтроверти з рисами трофотропності) володіють низькими енергетичними ресурсами, погано співвідносять свої завдання і свої можливості. У стресових ситуаціях у них швидко розвивається стомлення, виснаження і депресія. Вони відрізняються тим, що частіше страждають хронічними захворюваннями, не справляються зі своїм настроєм, не володіють способами регуляції свого функціонального стану.

У осіб з економним стилем саморегуляції (інтровертів з низькою енергетикою) ці люди, маючи слабкі енергетичні ресурси, обережні, намагаються не витрачати свої емоції даремно, і якщо їм доводиться працювати в умовах, які потребують великих енергетичних витрат, то у них швидко розвиваються стан втоми, депресії і психічного виснаження. Однак в комфортних умовах цей стиль саморегуляції може бути для них оптимальним.

Екстраверти з трофотропним реагуванням, представники витратного стилю (трофотропний стиль) характеризується зниженням рівня неспання, активацією парасимпатичної нервової системи з відповідними обмінними зрушеннями, зниженням м’язового тонусу.

## Організація робочого місця користувача комп’ютера

**Робоче місце** – це зона простору, що оснащена необхідним устаткуванням, де відбувається трудова діяльність одного працівника чи групи працівників. Раціональне планування робочого місця має забезпечувати: найкраще розміщення знарядь і предметів праці, не допускати загального дискомфорту, зменшувати втомлюваність працівника, підвищувати його продуктивність праці. Площа робочого місця має бути такою, щоб працівник не робив зайвих рухів і не відчував незручності під час виконання роботи. Важливо мати також можливість змінити робочу позу, тобто положення тіла, рук, ніг. Проте доцільно виключати або мінімізувати всі фізіологічно неприродні і незручні положення тіла.

Проведені дослідження показують, що при раціональній організації робочих місць продуктивність праці зростає знати на 15-25%.

* **Гігієнічні вимоги** визначають умови життєдіяльності і працездатності людини у процесі взаємодії з технікою і середовищем; показниками є рівень освітлення, температура, вологість, шум, вібрація, токсичність, загазованість тощо.
* **Антропометричні вимоги** визначають відповідність конструкцій техніки антропометричним характеристикам людини (зріст, розміри тіла та окремі рухові ланки). Показниками е раціональна робоча поза, оптимальні зони досягнення, раціональні трудові рухи.
* **Фізіологічні та психофізіологічні вимоги** визначають відповідність техніки і середовища можливостям працівника щодо сприйняття, переробки інформації, прийняття і реалізації рішень [34].

**Організація робочого місця передбачає:**

– правильне розміщення робочого місця у виробничому приміщенні;

– вибір ергономічно обґрунтованого робочого положення, виробничих меблів з урахуванням антропометричних характеристик людини;

– раціональне компонування обладнання на робочих місцях;

– урахування характеру та особливостей трудової діяльності.

**Загальні принципи організації робочого місця:**

 –на робочому місці не повинно бути нічого зайвого. Усі необхідні для роботи предмети мають бути поряд із працівником, але не заважати йому;

– ті предмети, якими користуються частіше, розташовуються ближче, ніж ті предмети, якими користуються рідше;

– предмети, які беруть лівою рукою, повинні бути зліва, а ті предмети, які беруть правою рукою – справа;

– якщо використовують обидві руки, то місце розташування пристосувань вибирається з урахуванням зручності захоплювання його двома руками;

– робоче місце не повинно бути захаращене;

– організація робочого місця повинна забезпечувати необхідну оглядовість [33].

Статичні напруження працівника в процесі праці пов’язані з підтриманням у нерухомому стані предметів і знарядь праці, а також підтриманням робочої пози. Робоча поза – це основне положення працівника у просторі: зручна робоча поза має забезпечувати стійкість положення тіла, ніг, рук, голови працівника під час роботи, мінімальні затрати енергії та максимальну результативність праці. Найпоширенішими у процесі праці є пози сидячи і стоячи. Проектуючи робоче місце, потрібно враховувати, що при виконанні роботи з фізичним навантаженням бажана поза стоячи, а при малих зусиллях – сидячи.

Робоча поза стоячи втомлює людину більше, ніж сидяча. Вона вимагає на 10 % більше енергії, спричиняє підвищення артеріального і венозного тиску крові, розширення вен на ногах, пошкодження ступень, викривлення хребта.

Під час роботи сидячи нижня частина тіла розслаблена, а основне статичне навантаження припадає на м’язи шиї, спини, таза, стегон. Неправильна сидяча поза може викликати застій крові в ногах, а якщо виконується великий обсяг роботи для пальців рук — запалення суглобів.

Організація робочого місця користувача комп’ютера повинна забезпечувати відповідність усіх елементів робочого місця та їх взаємного розташування ергономічним вимогам. Виконуючи практичні завдання щодо використання робочої пози, потрібно: зменшувати величину статичних напружень; розподіляти статичні напруження; передбачати можливість змін пози під час роботи.

Однією з характерних особливостей розвитку сучасного суспільства є зростання сфер діяльності, в яких використовуються інформаційні технології. Широке розповсюдження отримали персональні комп’ютери. Однак їх використання загострило проблеми збереження власного здоров’я, тому вимагає удосконалення існуючих та розробку нових підходів до організації робочих місць, проведення профілактичних заходів для запобігання розвитку негативних наслідків персонального комп’ютера на здоров’я користувачів.

Цю тему у своїх працях розглядали багато вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме Атаманчук П.С., Цапко В.Г., Лапін В.М., Мягченко О.П., Березуцький В.В., Гандзюк М.П., Жидецький В.Ц., Запорожець О.І., Москальова В.М., Третьяков O.B., Буріченко Л.А., Стеблюк М.І. та ін.

Заходи з охорони праці користувачів персонального комп’ютера необхідно розглядати в трьох основних аспектах: соціальному, психологічному та медичному [34].

У соціальному плані розв’язання цих проблем пов’язане з оптимізацією умов життя, праці, відпочинку, харчування, побуту, розвитком культури, транспорту. Значне місце у профілактиці розладів здоров’я належить психології праці. Тому заходи, пов’язані з формуванням раціональних виробничих колективів, у яких відсутня психологічна несумісність, сприяють зменшенню нервово-психічного перенапруження, підвищенню працездатності та ефективності праці.

На багатьох Міжнародних конференціях піднімались дані питання та були намічені шляхи запобігання медико-соціальним наслідкам емоційного стресу.

Оскільки відразу цю проблему усунути неможливо на рівні підприємств, установ та організацій послідовно усували такі виробничі умови, які є сприятливими для розвитку стресу.

Важливу роль у профілактиці захворювань відводиться медицині. Профілактичні заходи для користувачів ПК включають складові як первинної так і вторинної профілактики здоров’я. Цей комплекс заходів спрямований на відновлення функціонального стану зорового та опорно-рухового апарату, також направлений на зниження ймовірності розвитку перевтоми та перенапруження.

До організації робочого місця користувача ПК висуваються ряд вимог серед яких: вимоги до виробничих приміщень, гігієнічні вимоги до організації та обладнання робочих місць, вимоги до режимів праці та відпочинку та ін.

Вимоги до виробничих приміщень: площа на одне робоче місце становить не менше м3, а об’єм не менше ніж 20м3; приміщення для роботи повинно мати штучне та природне освітлення; робити щоденно вологе прибирання.

Природне освітлення має здійснюватися через світлові прорізи, орієнтовані переважно на північ чи північний схід, і забезпечувати коефіцієнт природної освітленості не нижче, ніж 1,5 %.

Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища включають вимоги до параметрів мікроклімату, освітлення, шуму й вібрації, рівнів електромагнітного та іонізуючого випромінювання [33, c. 17]. У виробничих приміщеннях на робочих місця із ПК мають забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температури, відносної вологості й рухливості повітря.

Норми мікроклімату для приміщень з ПК: у холодну пору року температура повітря при категорії робіт легка-1а має бути 22-24 ºС, вологість 40-60%, при категорії робіт легка-1б температура має бути 21-23 ºС, вологість також 40-60 %; у теплу пору року при категорії робіт а температура в приміщеннях має бути 23-25 ºС з вологістю 40-60%, а при категорії робіт 1б температура має бути 22-24 з такою самою вологістю.

Штучне освітлення в приміщеннях із робочими місцями, обладнаними ПК має здійснюватись системою загального рівномірного освітлення [34, c. 173]. Значення освітленості на поверхні робочого столу в зоні розміщення документів має становити 300–500 лк, Якщо це неможливо забезпечити системою загального освітлення, допускається використовувати місцеве освітлення.

Робочі місця із ПК слід так розташовувати відносно світлових прорізів, щоб природне світло падало збоку, переважно зліва.

При розміщенні робочих столів із персональним комп’ютером слід дотримуватись таких відстаней: між бічними поверхнями БДТ – 1,2 м; від тильної поверхні одного ПК до екрана іншого – 2,5 м.

Екран ПК має розташовуватися на оптимальній відстані від очей користувача, що становить 600…700 мм, але не ближче ніж за 600 мм з урахуванням розміру літерно-цифрових знаків і символів.

Клавіатуру слід розташовувати на поверхні столу на відстані 100…300 мм від краю, звернутого до працюючого.

Для забезпечення захисту і досягнення нормованих рівнів комп’ютерних випромінювань необхідно застосовувати при екранні фільтри, локальні світлофільтри (засоби індивідуального захисту очей) та інші засоби захисту, що пройшли випробування в акредитованих лабораторіях і мають щорічний гігієнічний сертифікат [34, c. 175].

При організації праці, пов’язаної з використанням ПК, для збереження здоров’я працюючих, запобігання професійним захворюванням І підтримки працездатності передбачаються внутрішньо змінні регламентовані перерви для відпочинку [28, c. 220].

Працюючі з ПК підлягають обов’язковим медичним оглядам: попереднім – при влаштуванні на роботу і періодичним – протягом трудової діяльності, відповідно до наказу МЗ України N45 від 31.03.94 р.

Періодичні методичні огляди мають проводитися раз на два роки комісією в складі терапевта, невропатолога та офтальмолога.

Отже, охорона праці робочого місця користувача персонального комп’ютера є дуже важливою, оскільки не дотримання вимог може призвести до професійних хвороб.

# ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Соціально-психологічна адаптація полягає в освоєнні індивідом соціально-психологічних аспектів трудової організації, інтеграції в злагоджену систему взаємовідносин та позитивній взаємодії з її членами. Цей процес може ускладнюватися через необґрунтовані очікування швидкого успіху, недооцінку труднощів та проблеми в спілкуванні. Соціально-психологічна адаптація відбувається в чотирьох напрямках людської діяльності: пізнавальному, перетворювальному, ціннісно-орієнтаційному та комунікативному. У нормальних умовах ці напрямки формують цілісну динамічну систему, в якій кожен з них гармонійно поєднується з іншими.

Отже, результати дослідження свідчать про те, що колектив уже сформований, і в ньому працюють комунікабельні люди, які давно знайомі один з одним. Оскільки рівень спілкування та атмосфера в колективі вже давно встановлені, новим членам важко адаптуватися до їхнього ритму життя, що викликає проблеми з інтеграцією в трудовий колектив.

Адаптація – виступає динамічним процесом, завдяки якому живі організми підтримують свою стійкість у змінних умовах, що необхідно для їх існування, розвитку та продовження роду. Механізм адаптації, який розвинувся внаслідок тривалої еволюції, забезпечує можливість організму функціонувати в постійно змінюваному середовищі.

Процес адаптації сприяє збереженню гомеостазу у взаємодії організму з зовнішнім світом. Важливо, що адаптаційні процеси включають не лише оптимізацію функціонування організму, а й підтримку балансу в системі «організм – середовище». Адаптація відбувається щоразу, коли в цій системі виникають значущі зміни, формуючи новий гомеостатичний стан, який дозволяє досягати власне максимальної ефективності фізіологічних функцій, поведінкових реакцій. Так, як організм і середовище перебувають у динамічній рівновазі, процес адаптації повинен відбуватися постійно. Це стосується як тварин, так і людей, але у випадку людини важливу роль у підтримці адекватних відносин у системі «індивідум – середовище» відіграє психічна адаптація.

Психічну адаптацію розглядають як результат діяльності цілісної самоврядної системи, підкреслюючи її організацію. Однак для повноти картини важливо врахувати поняття потреби. Максимальне задоволення актуальних потреб є важливим критерієм ефективності адаптаційного процесу. Таким чином, психічну адаптацію можемо визначити як процес формування оптимальної відповідності між власне особистістю та навколишнім середовищем, що дозволяє індивіду задовольняти свої потреби і досягати значущих цілей, забезпечуючи відповідність своїх дій вимогам середовища.

Отже, проблема психологічної адаптації є важливою областю наукових досліджень, що охоплює різні галузі знання, які набувають все більшого значення в сучасному світі. В цьому контексті адаптаційну концепцію можна розглядати як перспективний підхід до комплексного вивчення людини.

Адаптація тісно пов’язана з особистісним потенціалом працівника, який характеризує його риси та якості. Цей потенціал визначає внутрішню фізичну і духовну енергію людини, її активну позицію. Психофізіологічний, трудовий потенціал працівника, його освіта та досвід активно впливають на рівень і ступінь адаптації.

Згідно з результатами дослідження, в колективі спостерігаються високі показники за всіма трьома методиками. Колектив давно сформований, люди звикли один до одного. Переважають позитивні настрої, колеги позитивно оцінюють один одного і готові до співпраці. Приблизно 76% респондентів вважають, що колектив їх повністю влаштовує. Інша частина респондентів позитивно оцінює клімат у колективі, але не прагне до більш тісного спілкування, відчуваючи іноді дискомфорт і емоційний тиск з боку інших членів групи, особливо це стосується нових учасників.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бодальов А.А. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії у трудових колективах / *Психологія і сучасність.* 2017. №2. С. 5–15.
2. Бондаренко О.А. Колективна взаємодія у процесі адаптації. Полтава. : ПНТУ. 2018. 190 с.
3. Бутко Н.І. Адаптація особистості до нових соціально-професійних умов / *Соціальна педагогіка.* 2021. №5. С. 35–40.
4. Вавринів О.С. Організація та проведення психологічних і соціально-психологічних досліджень : практичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. 116 с.
5. Василь Вишньовський, Галина Патриляк. Особистісна готовність як чинник ефективної професійної діяльності. *Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції* «Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації». Тернопіль. ФОП Паляниця В.А. С. 166-168.
6. Вейнінгер О. Стать і характер. Принципове дослідження. Харків: Фоліо, 2016. С. 3-13. 480 с.
7. Вишньовський В.В., Мальована Л.В. Вплив мікроклімату на ефективність трудового колективу / *Матеріали ⅩⅡ Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів* «Актуальні задачі сучасних технологій», 6-7 грудня 2023 року. Тернопіль. : ФОП Паляниця В.А., 2023. С. 321–322.
8. Вовк Т.М. Ефективність адаптаційних програм для нових працівників / *Праця і соціум.* 2021. №5. С. 56–63.
9. Гончаренко С.П. Теоретико-методологічні аспекти соціально-психологічної адаптації / *Психологія і педагогіка.* 2022. №7. С. 59–66.
10. Горбачов А.В. Методологія дослідження адаптаційних процесів у трудових колективах / *Соціальна політика.* 2020. №8. С. 87–93.
11. Діагностичні методики : збірник / уклад. М.В. Лемак, В.Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво О. Гаркуші, 2012. 616 с.
12. Дубровська Л.П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації / Менеджмент і бізнес. 2019. №6. С. 28–34.
13. Дяченко В.А, Мунасипова-Мотяш І.А, Дубініна Д.Е. Наукова стаття : Задоволеність життям та рівень психологічного благополуччя сучасної молоді, 2019. С. 120-129.
14. Карпенко І.В. Мотиваційний аспект адаптації нових співробітників / *Економіка та управління.* 2018. №3. С. 44–49.
15. Коваленко О.С. Роль лідера у процесі адаптації працівників. / Управління персоналом. 2020. №4. С. 8–15.
16. Костюк Г. Соціальна психологія. Київ : Видавництво «Наукова думка». 2018. 280 с.
17. Кучерук Н.М. Створення сприятливих умов для забезпечення прав та можливостей осіб з особливими освітніми потребами в особистісно орієнтованому освітньому середовищі. Педагогіка партнерства як основа розвитку суб’єктів освітньої діяльності в умовах НУШ : матеріали наук.-практ. конф., 23 квітн. 2019 р. URL: https://conf.zippo.net.ua/?p=170 (дата звернення: 12.10.2024).
18. Лазоренко Ю.П. Адаптація молодих фахівців у трудовому середовищі: аспекти соціальної підтримки / *Науковий вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки».* 2020. Вип. 6. С. 123–131.
19. Лебедєва Н.М. Особистісні якості як фактор успішної адаптації / Н*аукові записки. Серія «Психологія».* 2022. №3. С. 14–22.
20. Лісогор Л.С. Психологічна адаптація працівників в організації / Праця і право. 2019. №3. С. 12–18.
21. Ліщина М.А. Психологічні основи колективної роботи у великих організаціях / Праця і право. 2020. №6. С. 45–51.
22. Макаренко О.І. Особливості адаптації молодих працівників у колективі / Соціальна психологія. 2018. №4(60). С. 45–53.
23. Міллер В.Л. Методи соціально-психологічної роботи з колективами. Харків : Видавництво Харківського університету. 2016. 299 с.
24. Мухіна Л.М. Психологічні особливості розвитку конфліктологічної компетентності майбутніх учителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 Миколаїв, 2019. 259 с.
25. Нікітіна А.М. Психологічний супровід адаптації у професійній діяльності / *Педагогіка і психологія.* 2022. №4. С. 112–118.
26. Олійник Л.С. Механізми адаптації працівників у контексті корпоративної культури / Соціологічні студії. 2021. №8. С. 33–41.
27. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П.П. Горностай, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, Н.В. Хазратова та ін. ; за ред. М.М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.
28. Охорона праці та цивільний захист. Конспект лекцій : навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра. / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Ю.О. Полукаров, Н.А. Праховнік, О.В. Землянська. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 306 с.
29. Павлова І.П. Соціально-психологічні проблеми адаптації працівників у міжнародних корпораціях / *Журнал соціальної психології.* 2020. №9. С. 123–129.
30. Панасюк М.О. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах / *Соціологія праці.* 2019. №7. С. 9–15.
31. Періг І.М. Як розпізнати «токсичні» відносини? / *Матеріали ⅩⅩ наукової конференції ТНТУ ім. І. Пулюя*, 17-18 травня 2017 року. Тернопіль. : ТНТУ, 2017. С. 273–274.
32. Петренко В.Ф. Соціальна психологія організації: теорія і практика. К. : Либідь, 2021. 340 с.
33. Пістун І.П., Кочубей В.І. Безпека життєдіяльності : підручник. Суми : Університетська книга, 2023. 560 с.
34. Полякова Н.О. Безпека життєдіяльності: конспект лекцій. Київ, 2023. 64 с.
35. Психологія колективу. / за ред. О.В. Іванченка. Київ: Видавництво НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2018. 456 с.
36. Савченко Ю.В. Інноваційні підходи до адаптації персоналу. Київ. : Видавничий дім «Професіонал». 2021. 274 с.
37. Семенов В.О. Психологічні основи управління трудовим колективом. Львів. : Світ, 2019. 280 с.
38. Сидоренко О. Адаптація особистості в умовах змін. Львів. : Видавництво «Літера». 2020. 324 с.
39. Ткаченко І. Психологія команди: теорія та практика. Харків. : Видавництво «Фоліо». 2021. 400 с.
40. Ткаченко Т.І. Психологія особистості: адаптація до соціальних змін. Київ. : Наукова думка. 2020. 412 с.
41. Фройд З. Вступ до психоаналізу. Харків : КСД, 2015. 480 с.
42. Чепурна Т.В. Адаптація до професійної діяльності у сфері обслуговування / *Праця та суспільство.* 2019. №2. С. 21–27.
43. Шальнова О.В. Соціальна адаптація особистості: сучасні підходи та методи. Одеса. : ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2022. 231 с.
44. Шевченко М. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. Одеса. : Видавництво «Астролябія». 2019. 256 с.
45. Юсупов В.Г. Соціальна психологія праці. Донецьк. : ДонНУ, 2020. 315 с.
46. Яценко В.А. Соціальна психологія адаптації до нових умов праці. Харків. : Видавництво ХНУ. 2017. 276 с.

**ДОДАТКИ**

Додаток А.

**Методика рівня оцінки товариськості В.Ф. Ряховського**

1. Вам належить ординарна або ділова зустріч. Вибиває Вас її очікування з колії?

2. Чи викликає у Вас сум'яття і невдоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на будь-якому нараді, зборах або тому подібному заході?

3. Не відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?

4. Вам пропонують виїхати у відрядження в місто, де Ви ніколи не бували. Прикладіть Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?

5. Любите Ви ділитися своїми переживаннями з ким би то не було?

6. Дратуєтеся Ви, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до Вас з проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь питання)?

7. Чи вірите Ви, що існує проблема "батьків і дітей" і що людям різних поколінь важко розуміти один одного?

8. Посоромився Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути гроші, які зайняв кілька місяців тому?

9. У ресторані або в їдальні Вам подали явно недоброякісна блюдо. Промовчіть Ви, лише розлючено відсунувши тарілку?

10. Опинившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не вступите з ним у бесіду і будете перейматися, якщо першим заговорить він. Чи так це?

11. Вас приводить в жах будь-яка довга черга, де б вона не була (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру). Чи вважаєте Ви відмовитися від свого наміру або встанете в хвіст і будете нудитися в очікуванні?

12. Чи боїтеся Ви брати участь у будь-якої комісії з розгляду конфліктних ситуацій?

13. У Вас є власні суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури і ніяких чужих думок на цей рахунок Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши де-небудь в кулуарах висловлювання явно помилкової точки зору з добре відомого Вам питання, чи віддаєте перевагу Ви промовчати і не вступати в розмову?

15. Чи викликає у Вас досаду чия-небудь прохання допомогти розібратися в тому чи іншому службовому питанні чи навчальній темі?

16. Охоче Ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) в письмовій формі, ніж в усній?

Оцінка відповідей:

«Так» - 2 очки, "іноді" - 1 очко, «ні» - 0 очок.

Отримані окуляри підсумовуються.

30-32 очко. Ви явно некомунікабельні, і це Ваша біда, бо найбільше страждаєте від цього Ви самі. Але і близьким Вам людям нелегко. На Вас важко покластися в справі, яка вимагає групових зусиль. Намагайтеся бути комунікабельними, контролюйте себе.

25-29 очок. Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотність, тому у Вас мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не ввергають Вас в паніку, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся тільки таким невдоволенням - у Вашій влади переламати ці особливості характеру. Хіба не буває, що при будь-якої сильної захопленості Ви купуєте раптом повну комунікабельність? Варто тільки здригнутися.

19-24 очок. Ви певною мірою товариські і в незнайомій обстановці відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми Вас не лякають. І все ж з новими людьми, у суперечках і диспутах берете участь неохоче. У Ваших висловлюваннях часом занадто багато сарказму, без всякої на те підстави. Ці недоліки виправляються.

14-18 очок. У вас нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, достатньо терплячі в спілкуванні, відстоюєте свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. У той же час не любите гучних компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у Вас роздратування.

9-13 очок. Ви вельми товариські (часом, бути може, навіть надміру). Цікаві, говіркі, любите висловлюватися з різних питань, що, буває, викликає роздратування навколишніх. Охоче знайомитеся з новими людьми. Любите бувати в центрі уваги, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, розлютився, але швидко відходите. Чого Вам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами. При бажанні, однак, Ви можете себе змусити не відступати.

4-8 очок. Ви, мабуть, «веселун». Товариськість б’є з Вас ключем. Ви завжди в курсі всіх справ. Ви любите приймати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у Вас мігрень або навіть нудьгу. Охоче берете слово з питання, навіть якщо маєте про нього поверхове уявлення. Усюди почуваєте себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча не завжди можете успішно довести її до кінця. З цієї самої причини керівники і колеги ставляться до Вас з деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтеся над цими фактами.

3 очки і менше. Ваша комунікабельність носить болісний характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтеся в справи, які не мають до Вас ніякого відношення. Беретеся судити про проблеми, в яких абсолютно не компетентні. Свідомо чи несвідомо Ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів у Вашому оточенні. Запальні, уразливі, нерідко буваєте необ'єктивні. Серйозна робота не для Вас. Людям - і на роботі, і вдома, і взагалі всюди - важко з Вами. Так, Вам треба попрацювати над собою і своїм характером! Насамперед виховуйте в собі терплячість і стриманість, шанобливо ставитеся до людей, нарешті, подумайте про своє здоров'я - такий стиль життя не проходить безслідно.

Додаток Б.

**Методика Визначення індексу групової згуртованості Карла Сішора**

***Групова згуртованість*** – найважливіший параметр, який показує ступінь інтеграції групи, її злиття в єдине ціле, - можна визначити не тільки шляхом підрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики, яка складається із 5 питань з декількома варіантами відповідей на кожне із них.

Відповіді ці кодуються в балах відповідно до приведених в дужках значеннях (максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5 балів)

**Опрацювання результатів**

Індекс групової згуртованості колективу визначається за формулою:



де

*S* – загальна кількість балів, набрана всіма членами колективу за всіма показниками;

*N* – кількість членів колективу, що приймала участь в дослідженні.

S===17.

Висновок: провівши методику «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором». Визначили, що індекс групової згуртованості колективу, який за формулою 

чисельно рівний S=17

Це свідчить про те,що в класі панує достатній рівень згуртованості.

**Запитання методики**

1. Як би ви оцінили свою приналежність до групи?

- Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5)

- Беру участь у більшості видів діяльності (4)

- Беру участь в одних видах діяльності і не беру участь в інших (3)

- Чи не відчуваю, що я є членом групи (2)

- Живу і існую окремо від неї (1)

- Не знаю, важко відповісти (1)

2. Перейшли б ви в іншу групу, якби випала така можливість (без зміни інших умов)?

- Так, дуже хотів би перейти (1)

- Швидше перейшов би, ніж залишився (2)

- Не бачу ніякої різниці (3)

- Швидше за все залишився б у своїй групі (4)

- Дуже хотів би залишитися у своїй групі (5)

- Не знаю, важко сказати (1)

3. Які взаємини між членами вашої групи?

- Краще, ніж у більшості колективів (3)

- Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2)

- Гірше, ніж у більшості класів (1)

- Не знаю, важко сказати (1)

4. Які у вас взаємини з керівництвом?

- Краще, ніж у більшості колективів (3)

- Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2)

- Гірше, ніж у більшості колективів (1)

- Не знаю. (1)

5. Яке ставлення до справи (навчанні тощо) у вашому колективі?

- Краще, ніж у більшості колективів (3)

- Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2)

- Гірше, ніж у більшості колективів (1)

- Не знаю (1)

Обробка результатів та інтерпретація

Рівні групової згуртованості

16 балів і вище - висока;

11 - 15 бали - вище середньої;

7 - 10 - середня;

5 - 6 - нижче середньої;

4 і нижче - низька.

Додаток В.

**«Експрес-методика» з вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито)**

Досвід показує, що дослідження психологічного клімату, як правило, переслідують дві мети:

1) підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між особливостями психологічного клімату в групах і закономірностями протікання в них ряду процесів, тобто припущення про те, що виробничі, соціальні або соціально-психологічні процеси по-різному протікають у колективах з різним психологічним кліматом;

2) вироблення конкретних рекомендацій з оптимізації психологічного клімату в колективі.

Якщо для рішення другої групи задач необхідне створення в кожнім випадку спеціальної методики, то в першому випадку, як показує практика, виникає потреба робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в колективі, простежувати дієвість тих або інших заходів і їхній вплив на психологічний клімат і т.д. Такі виміри можуть бути корисні, наприклад, при вивченні адаптації нових працівників, відносини до праці, динаміки плинності кадрів, ефективності керівництва, продуктивності діяльності.

*Психологічний клімат* первинного трудового колективу розуміється авторами як соціально обумовлена, відносно стійка система відносин членів колективу до колективу як цілого. Методика дозволяє виявити емоційний, поведінковий і когнітивний компоненти відносин у колективі. Як істотну ознаку емоційного компонента розглядається критерій привабливості на рівні понять «подобається — не подобається», «приємний — неприємний». При конструюванні питань, спрямованих на вимір поведінкового компонента, дотримується критерій «бажання — небажання працювати в даному колективі», «бажання — небажання спілкуватися з членами колективу в сфері дозвілля». Основний критерій когнітивного компонента — перемінна «знання — незнання особливостей членів колективу».

тестовий матеріал

Інструкція: «Просимо Вас взяти участь у дослідженні, метою якого є удосконалювання психологічного клімату у Вашому колективі».

Для відповіді на пропоновані питання необхідно:

а) уважно прочитати варіанти відповіді;

б) вибрати один з них, найбільш відповідній Вашій думці;

в) поставити знак "+" у порожній клітці проти обраного Вами відповіді.

1. Відзначте, будь ласка, з яким із приведених нижче тверджень Ви більше згодні?

|  |  |
| --- | --- |
| Більшість членів нашого колективу - гарні, симпатичні люди |  |
| У нашому колективі є всякі люди |  |
| Більшість членів нашого колективу - люди малоприємні |  |

2. Чи вважаєте Ви, що було б добре, якби члени Вашого колективу жили близько друг від друга?

|  |  |
| --- | --- |
| Ні, звичайно |  |
| Скоріше ні, ніж так |  |
| Не знаю, не замислювався про це |  |
| Так, звичайно |  |

3. Як Вам здається, могли б Ви дати досить повну характеристику:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Так | Мабуть,так | Не знаю, не думав про це | Мабуть, ні | Ні |
| Ділових якостей більшості членів колективу |  |  |  |  |  |
| Особистих якостей більшості членів колективу |  |  |  |  |  |

4. Зверніть увагу на приведену нижче шкалу. Цифра 1 характеризує колектив, що Вам дуже подобається, а цифра 9 — колектив, що Вам дуже не подобається. У яку клітку Ви помістите Ваш колектив?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

5. Якби у Вас виникла можливість провести відпустку разом із членами Вашого колективу, як би Ви до цього віднеслися?

|  |  |
| --- | --- |
| Це мене б цілком влаштувало. |  |
| Не знаю, не замислювався над цим. |  |
| Це мене б зовсім не влаштувало. |  |

6. Могли б Ви з достатньою впевненістю сказати про більшість членів Вашого колективу, з ким вони охоче спілкуються по ділових питаннях:

|  |  |
| --- | --- |
| Ні, не міг би. |  |
| Не можу сказати, не замислювався над цим. |  |
| Так, міг би. |  |

7. Яка атмосфера переважає у Вашому колективі?

На приведеній нижче шкалі цифра 1 відповідає нездоровій, нетовариській атмосфері, а 9, навпаки, атмосфері взаємодопомоги, взаємної поваги і т.п. У яку з кліток Ви б помістили свій колектив?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

8. Як Ви думаєте, якби Ви вийшли на пенсію або довго не працювали з якої-небудь причини, прагнули б Ви зустрічатися з членами Вашого колективу?

|  |  |
| --- | --- |
| Так, звичайно |  |
| Скоріше так, ніж ні |  |
| Важко відповісти |  |
| Скоріше ні, ніж так |  |
| Ні, звичайно |  |

*Обробка результатів*

Обробка результатів, отриманих при використанні методики, стандартизована і має наступний алгоритм. Аналізуються різні сторони відношення до колективу для кожної людини окремо. Кожен компонент тестується трьома питаннями, причому відповідь на кожне з них приймає тільки одну з трьох можливих форм: +;—; 0. Отже, для цілісної характеристики компонента отримані сполучення відповідей кожного досліджуваного на питання по даному компоненту можуть бути узагальнені в такий спосіб:

— позитивна оцінка (до цієї категорії відносяться ті сполучення, у яких позитивні відповіді дані на всі три питання, що відносяться до даного компонента, або дві відповіді — позитивні, а третя має будь-який інший знак);

— негативна оцінка (сюди відносяться сполучення, що містять три негативних відповіді, або дві відповіді — негативні, а третя може виступати з будь-яким іншим знаком);

— невизначена, суперечлива оцінка (ця категорія включає наступні випадки: на всі три питання дана непевна відповідь; відповіді на два питання не визначені, а третя відповідь має будь-який інший знак; одна відповідь невизначена, а дві інші мають різні знаки).

Отримані по усій вибірці дані можна звести в таблицю наступного виду.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учасники опитування** | **Емоційний компонент** | **Когнітивний компонент** | **Поведінковий компонент** |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| ... |  |  |  |
| ... |  |  |  |
| n |  |  |  |

У кожній клітці такої таблиці повинний стояти один із трьох знаків: +; -; 0.

На наступному етапі обробки для кожного компонента виводиться середня оцінка по вибірці. Наприклад, для емоційного компонента:



де ∑ (+) — кількість позитивних відповідей, що містяться в стовпці; ∑ (-) — кількість негативних відповідей; n — число членів колективу, що прийняли участь у дослідженні. Очевидно, що для будь-якого компонента середні оцінки можуть розташовуватися в інтервалі від -1 до +1. Відповідно до прийнятої тричленної оцінки відповідей класифікуються отримані середні показники. Для цього континуум можливих оцінок (від -1 до +1) поділяється на три рівні частини: від -1 до -0,33; від -0,33 до +0,33; від +0,33 до +1.

Середні оцінки, що попадають у перший інтервал, будемо вважати негативними, у другий — суперечливими, невизначеними, а третій — позитивними.

Зроблені обчислення дозволяють вивести структуру відносини до колективу для розглянутого підрозділу. Тип відношення виводиться аналогічно процедурі, описаній вище. Отже, з урахуванням знака кожного компонента можливі наступні сполучення розглянутого відношення:

1) цілком позитивне;

2) позитивне;

3) цілком негативне;

4) негативне;

5) суперечливе, невизначене.

У першому випадку психологічний клімат колективу трактується як досить сприятливий; у другому — як у цілому сприятливий; у третьому — як зовсім незадовільний; у четвертому — як у цілому незадовільний; у п'ятому випадку вважається, що тенденції суперечливі і невизначені.

В опитувальному листі питання 1, 4 і 7 відносяться до емоційного компонента; 2, 5, 8 — до поведінкового; когнітивний компонент визначається питаннями 3 і 6, причому питання 3 містить два питання.

Обстеження за даною методикою може проводитися як індивідуально, так і в групі.

Додаток Д

**Тренінг покращення соціально-психологічного клімату в колективі**

**Мета тренінгу:** покращити соціально-психологічний клімат в колективі його згуртування та комунікативність.

**Завдання:**

* сформувати в учасників тренінгу свідоме ставлення щодо важливості та необхідності формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі співробітників;
* сформувати в учасників розуміння понять «соціально-психологічний клімат», «конфлікт», «толерантність»;
* ознайомити з теоретичною інформацією щодо ознак сприятливого та несприятливого соціально-психологічного клімату; факторів формування позитивного соціально-психологічного клімату;
* сприяти розвитку:
	+ навичок ефективної поведінки для досягнення згоди в групі;
	+ навичок конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях;
* мотивувати учасників на використання набутого досвіду в своїй практичній діяльності.

**Хід роботи**

**1. Вступне слово тренера (5 хв.)**

**Мета:** ознайомити учасників тренінгу з темою та завданнями тренінгу.

**Хід дій:**

* привітання тренера з учасниками тренінгу;
* презентація команди (організаторів, асистентів і т.п.);
* оголошення теми, мети, основних завдань тренінгу;
* ознайомлення з графіком роботи та організаційними питаннями (початок, кінець заняття, перерви, розміщення учасників, правила оформлення документів).

*До уваги тренера!*

Вступне слово тренера має бути спрямоване на те, щоб ознайомити учасників з умовами подальшої роботи, зацікавити їх, зменшити тривожність тих членів групи, які невпевнено себе почувають.

**2. Вправа «Знайомство» (10 хв.)**

**Мета:** познайомити учасників тренінгу між собою.

Слово тренера: «На початку нашої роботи кожний із вас оформить бейджик – візитку, де потрібно вказати тренінгове ім’я. Ви можете взятии собі будь-яке ім’я: своє дійсне, ігрове. Надається повна свобода вибору. Ваші тренінгові імена повинні бути написані розбірливо та достатньо великими буквами. Ці бейджики кріпляться на грудях так, щоб всі учасники могли їх в будь-який час прочитати. У подальшому ми будемо звертатися один до одного за цими іменами».

**Хід вправи:**

Учасникам тренінгу дається 5 хвилин для того, щоб вибрати ім’я, оформити візитки та підготуватися до презентації (основним завданням при цьому є підкреслення своєї індивідуальності). Далі по черзі кожен учасник називає себе та пояснює, чому він обрав саме це ім’я.

*До уваги тренера!*

У випадку, якщо декілька учасників виберуть собі однакові імена, тренер повинен порадити їм знайти варіант даного ім’я, наприклад: «Володимир – Володя, Вовчик і т.д.». Важливо, щоб кожний член групи з перших хвилин тренінгу міг відчувати свою особливість та індивідуальність.

Ведучому потрібно підкреслити, що всі учасники повинні уважно слухати один одного, щоб запам’ятати особливі якості кожного.

**3. Мозковий штурм «Правила» (10 хв.)**

**Мета:** розробити спільні правила роботи в групі, якими будутькеруватися учасники в ході подальшої роботи.

**Хід вправи:**

Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якимибуде здійснюватися робота під час тренінгу.Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на фліп-чарті та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті группоюправила постійно знаходяться в аудиторії. У ході подальшої роботитренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

**Правила роботи групи:**

* конфіденційність;
* «тут і тепер»;
* толерантність;
* рівність усіх учасників;
* відкритість;
* дотримання регламенту;
* добровільність участі тощо.

**Запитання для обговорення:**

Для чого потрібні ці правила?

*До уваги тренера!*

Правила повинні висловлювати самі учасники, але розпочати може й тренер.

Правила можуть бути пронумеровані для того, щоб простити звернення до них (Наприклад, у випадку запізнення одного із учасників тренер може сказати: «Зверніть увагу на правило №6»).

**4. Вправа «Очікування» (15 хв.)**

**Мета:** визначити сподівання учасників від тренінгу, з’ясувати відповідність заняття потребам аудиторії.

**Хід вправи:**

Учасники на стікерах, які вирізані у формі корабликів, записують свої очікування від тренінгу. Кожен по черзі підходить до фліп-чарта та приклеює свій корабель на плакат з зображенням моря. На плакаті зображено «берег надій». Учасники розміщують свої стікери біля «берега надій» та зачитують їх.

*До уваги тренера!*

За бажанням учасників стікери можуть розміщуватися текстом як всередину так і назовні.

Учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренерів?», «Чого Ви очікуєте від тренерів?», «Чого ви очікуєте від себе?».

Важливо погрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

Періодично тренер звертається до стікерів під час проведення тренінгу, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників.

В кінці тренінгу ці записи використовуються тренером для підведення підсумків роботи.

**5. Вправа «Інтерв’ю» (35 хв.)**

**Мета:** продовжити знайомство учасників тренінгу, cформувати доброзичливу комфортну атмосферу.

**Хід вправи:**

Тренер пропонує учасникам утворити пари. Пари розміщуються рівномірно по аудиторії.

Протягом 10-ти хвилин учасникам пропонується «взяти інтерв’ю» один у одного. При цьому вони керуються переліком питань, які записані на фліп-чарті:

- Ваше ім’я?

- Звідки прибули?

- Що ви любите робити?

- Що ви не любите робити?

- Ваші якості, які сприяють ефективному спілкуванню;

- Ваші якості, які заважають ефективному спілкуванню.

Після цього учасники пари по черзі представляють один одного всій групі. Презентація починається словами: «Я хочу вас познайомити…» Учасники в ході презентації можуть задавати будь-які питання.

**Запитання для обговорення:**

* Назвіть якості, які проявились у вас під час виконання цієї вправи.

*До уваги тренера!*

Для формування пар тренер може використовувати будь-які вправи для об’єднання на власний розсуд, наприклад: «розрахунок на перший – другий».

**6. Вправа: «Снігова куля» (15 хв.)**

**Мета:** з’ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття «соціально-психологічний клімат».

**Хід вправи:**

Тренер пропонує всім учасникам по черзі відповісти на питання:

«Як Ви розумієте, що таке соціально-психологічний клімат?». Всі думки учасників записуються на ватмані, який передається від одного учасника до іншого.

**Запитання для обговорення:**

* Наскільки актуальною і важливою на даний час є тема «соціально-психологічний клімат в колективі?»

*До уваги тренера!*

Вправа «Снігова куля» проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо дати можливість висловитися всім учасникам. При цьому думки учасників слід записувати в такий формі, яку пропонує кожен із них.

**7. Гра-рухавка “День народження” (15хв.)**

**Мета**: покращення атмосфери в групі, активізація учасників.

**Хід вправи:**

Учасники розташовуються по аудиторії таким чином, щоб утворилося коло. Після цього тренер пропонує учасникам утворити лінію відповідно до дня народження, починаючи з 1 січня і закінчуючи 31 грудня. При цьому дозволяється тільки невербальне спілкування (рухи, міміка). Коли учасники вишикувалися, вони по черзі називають вголос свій день народження.

*До уваги тренера!*

В ході проведення цієї гри тренер повинен сприяти тому, щоб можливі

помилки й непорозуміння створювали веселу невимушену атмосферу, сприймалися з гумором, без образ.

**8. Інформаційне повідомлення «Соціально-психологічний** **мікроклімат у колективі» (25 хв.)**

**Мета:** ознайомити учасників тренінгу з поняттям «соціально-психологічний мікроклімат у колективі» та показати йогобагатоаспектність.

**Хід повідомлення:**

Тренер розкриває зміст поняття «соціально-психологічний клімат»,користуючись засобами проекції**.**

Після інформаційного повідомлення тренер пропонує пригадатинапрацювання учасників під час мозкового штурму «Снігова куля» іпідводить до висновку про те, що теоретична інформація підтвердиласхожість думок учасників та науковців.

**Запитання для обговорення:**

* В чому проявляється вплив соціально-психологічного клімату на

діяльність підприємства?

* Яким чином соціально-психологічний клімат впливає на психічне

здоров’я персоналу?

В кінці інформаційного повідомлення тренер повинен зробити висновок про важливість проведення заходів, спрямованих на формування соціально-психологічного клімату, що буде сприяти підвищенню ефективності роботи підприємства.

**9. Рольова гра «Погода» (45 хв.)**

**Мета:** розширити досвід спілкування учасників; розвивати комунікативні вміння та навички; сприяти формуванню альтернативних поглядів на ситуації ділового спілкування.

**Хід вправи:**

Тренер об’єднує учасників у дві групи за допомогою карток з

малюнками. Кожна група отримує картку із завданням:

Картка 1 – розіграти ситуацію спілкування членів колективу при

позитивному соціально-психологічному кліматі.

Картка 2 – розіграти ситуацію спілкування членів колективу при

негативному соціально-психологічному кліматі.

**Запитання для обговорення:**

* Які емоції викликали у вас розіграні учасниками ситуації спілкування?
* Чи сподобалося Вам те, що відбувалося?
* Як поведінка учасників рольової гри впливала на перебіг подій?
* Якою була б Ваша поведінка в реальній ситуації?
* Які комунікативні вміння та навички Ви розвивали під час участі в грі?

Які висновки Ви можете зробити для себе?

*До уваги тренера!*

Теми для ситуацій тренер разом з учасниками підбирає за допомогою методу мозкового штурму. Або надає учасникам можливість проявити творчість та самостійно визначити теми для обговорення. Учасники самі розподіляють ролі між собою. Після того, як кожна група продемонструє ситуацію, тренеру важливо дати час учасникам на вихід з ролі з метою попередження проекції прийнятих під час гри типів поведінки на реальні ситуації спілкування. Необхідно обговорити емоційні стани учасників і спостерігачів. Як варіант проведення рольової гри: тренер може завчасно підготувати ситуації для кожної групи.

**10. Вправа «Гербарій якостей» (25 хв.)**

**Мета:** створення позитивної атмосфери в групі, розвиток навичок рефлексії.

**Хід вправи:**

Слово тренера: «Уявіть себе членами одного колективу. Після цього проведіть «внутрішній аудит» (проаналізуйте свої особисті риси та якості). Оберіть одну позитивну рису чи якість, яку Ви можете «запозичити» своїм колегам для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі».

Після цього учасники пишуть на стікерах визначену ними якість та прикріплюють на завчасно підготовлений плакат.

Тренер зачитує «гербарій якостей» та пропонує відповісти на питання: «Чи буде складений учасниками «гербарій якостей» достатнім для ефективної роботи колективу установи та буде сприяти гармонізації ділових та особистісних стосунків?»

Наприкінці вправи тренер пропонує учасникам підійти до плакату та обрати тільки 3 якості, які, на їх погляд, в найбільшій мірі є корисними для мікроклімату в колективі. Учасники біля обраної якості ставлять відмітку (наприклад: «+», «V» тощо). Після цього тренер визначає три якості, які набрали найбільше «голосів». Вони відповідно є найважливішими для покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

*До уваги тренера!*

Тренер повинен завчасно підготувати плакат, на який учасники будуть приклеювати стікери з якостями (на плакаті зображено дерево з листям, сонечко, трава тощо).

Якщо учасники тренінгу зазначать, що створеного «гербарію» буде недостатньо, тренер може запропонувати розширити перелік необхідних якостей.

**11. Вправа «Асоціації» (20хв.)**

**Мета:** активізувати учасників на подальшу роботу; надати їм можливість поглянути на проблему конфлікту з різних позицій; розвивати асоціативне мислення.

**Хід вправи:**

Слово тренера**:** «Однією із важливих ознак позитивного соціально- психологічного клімату є низький рівень конфліктності та уміння членів колективу конструктивно вирішувати конфліктні ситуації. Тому одним із основних завдань нашої діяльності є розширення досвіду взаємодії в колективі та формування навичок ефективного виходу із конфліктних ситуацій».

Тренер записує на фліп-чарті (дошці) слово «конфлікт». Учасники отримують стікери. Потім тренер пропонує записати на стікерах слова, які асоціюються в них з поняттям «конфлікт» та озвучити їх (наприклад, боротьба, зло, агресія). Тренер запитує: «Які слова мають позитивний, а які негативний заряд? Позначте їх «+» або «-» ». Учасники прикріплюють стікери на фліп-чарт (дошку). Тренер разом з учасниками аналізує зміст стікерів та об’єднує схожі асоціації в групи. Наприкінці вправи тренер робить висновок про можливість існування різних поглядів на конфлікт.

**Запитання для обговорення:**

* Для чого ми виконували дану вправу?
* Яку роль відіграють конфлікти у спільній діяльності колективу?

*До уваги тренера!*

Під час роботи зі стікерами тренер зазначає, що на одному стікері має бути визначена тільки одна асоціація. За відсутності позначок «+» на стікерах тренер повинен звернути увагу учасників на те, що конфлікт може мати не тільки негативнее забарвлення, а й позитивне.

**12.** **Вправа «Де вихід?» (20 хв.)**

**Мета:** навчити конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій.

**Хід вправи:**

Слово тренера: «Кожен із нас час від часу потрапляє в конфліктні ситуації. Кожен посвоєму виходить з подібних ситуацій – хтось дає здачі, хтось ображається, хтось прагне знайти конструктивне рішення. Чи можна вийти з конфліктної ситуації за допомогою толерантної поведінки, зберегти при цьому власну гідність і не принизити іншого? Пригадайте, будь-ласка, конфліктну ситуацію, яка мала місце (або могла б бути) у Вашому колективі».

Тренер об’єднує учасників в 4 групи, кожна з яких обирає одну типову конфліктну ситуацію. Учасники в групі обговорюють обрану ситуацію та знаходять конструктивний вихід з неї. Після обговорення представники груп презентують іншим учасникам результати роботи групи.

**Запитання для обговорення:**

* Чий вихід із ситуації виявився найбільш вдалим? Чому?

*До уваги тренера!*

В ході обговорення тренер звертає увагу учасників на доцільність застосування схеми гідного виходу із ситуації як в повсякденному спілкуванні, так і в діловому, що сприятиме більш конструктивному виходу з конфліктних ситуацій.

Використання даної вправи дає можливість учасникам отримати досвід взаємодії в групах, розширює можливості сприйняття ситуацій ділового спілкування та шляхів їх вирішення.

**13. Гра-розминка «Компліменти» (10хв.)**

**Мета:** активізувати учасників, налаштуватися на подальшу ефективну роботу, створити позитивні емоційні установки на довірливе спілкування.

**Хід вправи:**

Тренер пропонує учасникам висловити по колу компліменти один одному, які характеризують найбільш виразні комунікативні якості учасника. Перший говорить комплімент і кидає м’яча учаснику, якому цей комплімент адресований. Він, у свою чергу, кидає м’яча іншому учаснику, якому хоче сказати свій комплімент. Гра продовжується до тих пір, поки кожен з учасників не отримає свій комплімент.

*До уваги тренера!*

Якщо в учасників виникають труднощі при висловлюванні компліментів із зазначенням комунікативних якостей, тренер пропонує озвучити комплімент в довільній формі.

**14. Вправа «Емпатійні рухи» (10 хв.)**

**Мета:** зблизити учасників тренінгу за рахунок тактильного контакту; покращення взаєморозуміння, розвинути навички невербального спілкування.

**Хід вправи:**

Тренер об’єднує учасників в пари (на власний розсуд), при цьому вони стоять обличчям один до одного. Він розповідає учасникам, які дії вони повинні виконувати мовчки.

Варіанти дій:

1. Привітатися із допомогою рук.

2. Поборотися руками.

3. Помиритися руками.

4. Висловити підтримку із допомогою рук.

5. Висловити радість.

6. Побажати удачі.

7. Попрощатися руками.

**Запитання для обговорення:**

* Чи звертали Ви увагу на інформацію від партнера або більше міркували, як передати інформацію самому?

*До уваги тренера!*

Тренер не оцінює результати роботи, оскільки кожен присутній при виконанні вправи додає до поданої інформації власний суб’єктивний досвід, емоції та переживання.

Учасники після виконання завдання в парах можуть помінятися партнерами.

**15. Вправа «Коло-трикутник-квадрат-спіраль» (30 хв.)**

**Мета:** згуртувати групу; сприяти усвідомленню важливості проведення заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності своєї команди.

**Хід вправи:**

Тренер малює на фліп-чарті або дошці коло, квадрат, трикутник і спіраль. Просить кожного учасника вибрати фігуру, яка йому найбільше подобається. Після цього учасники об'єднуються в міні-групи згідно обраної фігури.

Міні-групи одержують наступні завдання:

* Учасники, улюбленою фігурою яких є **коло**, як правило вміють добре взаємодіяти з оточуючими та будувати відносини. Тому вони повинні обговорити заходи, спрямовані на формування позитивної емоційної атмосфери та згуртованої команди співробітників.
* Любителі трикутників зазвичай добре знають свої цілі і вміють їх досягати. Тому міні-група з учасників, які обрали **трикутник**, обговорює заходи, які допоможуть команді швидше та ефективніше досягати поставлених цілей.
* Учасники, які обрали **квадрат**, як правило, люблять і вміють підтримувати порядок і структуру, для них важливим є дотримання правил. Тому група «квадратів» повинна сформулювати норми і правила, яких повинна дотримуватися хороша команда, щоб в ній завжди панував порядок.
* Учасники, які обрали **спіраль**, як правило, творчі натури, іноді захоплені відірваними від реальності ідеями, але завжди готові генерувати нові проекти і дуже швидко реагують на щось нове. Тому ця группа учасників визначає заходи, спрямовані на розвиток творчості в членів команди та вміння швидко реагувати на зміни в зовнішньому світі.

Міні-групам дається 10 хвилин на підготовку. Після цього представники кожної групи ознайомлюють учасників тренінгу з ідеями своєї групи.

*До уваги тренера!*

Якщо в ході запропонованого розподілу групи сформуються дуже нерівномірно або взагалі деякі групи будуть відсутні, то тоді тренер може застосувати один з раніше запропонованих способів поділу на групи. У такому разі краще попросити учасників кожної міні-групи сформулювати чинники ефективності діяльності команди згідно своїх геометричних фігур:

**Квадрат** – що допомагає підтримувати порядок і структуру.

**Трикутник** – що допомагає досягати результатів.

**Коло** – що допомагає команді підтримувати хороші людські

відносини.

**Спіраль** – що допомагає бути творчим і створювати нові ідеї.

**16. Вправа «Безлюдний острів» (30 хв.)**

**Мета:** зняти внутрішню напругу, створити позитивну емоційну атмосферу, сприяти усвідомленню значущості колективу в житті людини.

**Хід вправи:**

Слово тренера: «Уявіть собі, що Ви опинились на безлюдному острові. На острові є все необхідне для підтримання безтурботного життя людини (теплий клімат, їжа, вода, відсутні хижі тварини та небезпечні комахи тощо). Подумайте і скажіть, чим Ви будете займатися в умовах абсолютної свободи». Учасникам дається 5-7 хвилин на роздуми. Після цього в довільному порядку учасники розповідають свої історії.

Слово тренера: «А тепер уявіть, будь-ласка, що на острові Ви безтурботно прожили декілька років. Поміркуйте та дайте відповіді на наступні питання:

* Чи зміниться Ваша поведінка?
* Які нові потреби та бажання у Вас можуть виникнути? Чому?

Учасники відповідають на питання та дискутують у разі виникнення спірних питань.

Після цього тренер пропонує учасникам переглянути уривок відеофільму (5-7 хв.). Після перегляду проводиться обговорення.

**Запитання для обговорення:**

* Що побачили учасники?
* Які думки викликає у Вас цей уривок?

Тренер в кінці вправи робить висновок: «Англійський поет Джон Дон сказав: *«Жодна людина не може бути островом, що існує сам собою».* Ми є соціальними істотами, тому тільки в співпраці та співжитті з іншими можемо жити повноцінно. Нам завжди потрібні люди, які могли б ділитися з нами своїм досвідом та своїми досягненнями і які допомагали б нам краще зрозуміти життя та самих себе. Але кожен із нас знає, що з одними людьми легше спілкуватися і співпрацювати, ніж з іншими; ефективне спілкування і позитивний психологічний контакт встановлюється в залежності від певних обставин та особливостей».

*До уваги тренера!*

Під час виконання вправи важливо сприяти настрою зацікавленості та творчого підходу кожного учасника. Гра дає можливість учасникам розслабитися і посміятися.

При проведенні даної вправи тренеру слід заохочувати присутніх до активної участі, за необхідності тренер також приймає участь в обговоренні.

Тренер має забезпечити позитивне сприйняття будь-якої ідеї.

Використання перегляду відеоматеріалу дає можливість усвідомити значущість колективу в житті людини та є ефективною формою організації роботи учасників, яка викликає зацікавленість.

**17. Підведення підсумків дня: «Мої думки» ( 10 хв.)**

Тренер пропонує висловити свої враження від роботи сьогоднішнього дня. Можн просто по черзі розповісти про свої емоції та враження, про інформаційну наповненість, сказати комплімент, висловити побажання учасникам і тренеру тощо.

Тренер самостійно обирає форму проведення роботи з метою отримання зворотного зв’язку.

Як варіант: продовжити речення − «Сьогодні я зрозумів (-ла)», «Я хотів (-ла) би...», «Я відчуваю...», «Я вважаю, що...». Зазначені речення можна продовжити з точки зору власного внеску в напрямку покращення соціально – психологічного клімату в своєму колективі.