

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

навчально-науковий медичний інститут

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувач кафедри психології

А.І. Яблонський

“ ” листопада 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: **ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ДОПОМОГОЮ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ**

Керівник:

к. біол.н., доцент

Корольова Ольга Вікторівна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

д.наук з держ. управління, професор

Ємельянов Володимир Михайлович

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 664мз

Попель Наталя Миколаївна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Психологія»

(повне найменування вищого навчального закладу)

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) не планується

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Корольова О.В.		
Розділ 1	Корольова О.В.		
Розділ 2	Корольова О.В.		
Розділ 3	Корольова О.В.		
Висновки	Корольова О.В.		

7. Дата видачі завдання 26.09.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2024	
2.	Розділ 1. Теоретичні аспекти психологічного супроводу працевлаштованих співробітників	жовтень 2024	
3.	Розділ 2. Емпіричне дослідження ефективності психологічного супроводу в інтеграції нових працівників	жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Психокорекційна програма та її оцінка для оптимізації процесу інтеграції нових працівників	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02 – 15.09.2024	
7.	Оформлення списку використаних джерел та літератури, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	21.11.2024	
9.	Рецензія на дипломну роботу	02.12.2024	
10.	Захист дипломної роботи	20.12.2024	

Студентка

(підпис)

Попель Н.М.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Корольова О.В.

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ СПІВРОБІТНИКІВ	8
1.1. Сутність і роль психологічного супроводу праці у процесі інтеграції	8
1.2. Особливості психологічної адаптації на робочому місці	22
1.3. Оптимізація психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників	33
Висновки до першого розділу	46
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В ІНТЕГРАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	48
2.1. Методологічне забезпечення дослідження процесу інтеграції нових працівників за допомогою психологічного супроводу	48
2.2. Якісні та кількісні характеристики констатувального експерименту	55
Висновки до другого розділу	70
РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ТА ЇЇ ОЦІНКА ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ	72
3.1. Характеристика психокорекційної програми підготовки нових працівників.....	72
3.2. Аналіз ефективності впливу психокорекційної програми інтеграції нових працівників	84
3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку та оптимізації інтеграції персоналу у нове професійне середовище	90
Висновки до третього розділу.....	101
ВИСНОВКИ	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	111
ДОДАТКИ.....	121

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному динамічному ринку праці, де конкуренція за талановитих фахівців і вимоги до працівників постійно зростають, ефективна інтеграція нових працівників стає критично важливою для успіху організацій. Процес адаптації нових співробітників часто супроводжується значним стресом і труднощами, які можуть негативно вплинути не лише на їхню продуктивність, але й на загальну задоволеність роботою. Ці труднощі можуть варіюватися від невпевненості у новій ролі та страху перед новими завданнями до труднощів у взаємодії з новими колегами та адаптації до корпоративної культури. Відсутність підтримки в цей критичний період може призвести до високого рівня текучості кадрів, зниження морального духу та загального зменшення ефективності команди.

У цьому контексті психологічний супровід виступає як важливий інструмент для полегшення адаптаційного процесу. Психологічна підтримка може включати різноманітні стратегії, такі як індивідуальні консультації, групові тренінги, менторинг і коучинг, які сприяють швидшій і більш успішній інтеграції нових членів команди. Психологічний супровід допомагає новим працівникам краще зрозуміти свої нові ролі, справлятися з стресом, налагоджувати ефективні комунікації з колегами та швидше адаптуватися до корпоративної культури, що не лише полегшує їхній перехід до нової роботи, але й сприяє підвищенню загальної продуктивності організації, зменшення витрат на підбір та навчання нових кадрів та створенню більш кваліфікованого робочого середовища.

Дослідження, проведені такими вченими, як Н. Грінберг та Дж. Гулд, вносять важливий внесок у розуміння психологічних аспектів адаптації та інтеграції працівників. Їхні роботи підкреслюють значення підтримки психологічного супроводу для зменшення рівня стресу та поліпшення адаптаційних процесів.

Т. Алексєнко, І. Беляєва, О. Бережна, С. Вершинін, Ж. Вірна, О. Грабовець, Дж. Каллаган, Л. Карамушка, Н. Коломинський, Н. Максимова, К. Мілютіна,

Н. Серебрякова, Л. Шипіцина, та Т. Шульга визначають психологічний супровід не просто як набір різних методів, а як комплексний технологічний процес, що являє собою специфічну культуру підтримки та допомоги, де фахівці активно залучені у супровідний процес.

Вивчення оптимізації процесу інтеграції нових працівників через психологічний супровід є актуальним та необхідним для підвищення ефективності управлінських практик і забезпечення стійкого розвитку організацій. Дане дослідження спрямоване на розробку і вдосконалення практичних рекомендацій, які можуть значно поліпшити процес адаптації нових співробітників і їхню інтеграцію в організаційну структуру, що й зумовлює актуальність дослідження за даною темою: «Оптимізація процесу інтеграції нових працівників за допомогою психологічного супроводу».

Об'єкт – процес інтеграції нових працівників у організацію.

Предмет – психологічний супровід, спрямований на оптимізацію інтеграції нових працівників в новий професійний колектив для покращення адаптації та ефективності нових членів команди.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості психологічного супроводу, спрямованого на оптимізацію інтеграційного процесу нових працівників, включаючи методи для покращення адаптації та ефективності нових членів команди.

Відповідно до мети були визначенні **завдання дослідження**:

1) На основі теоретико-методологічного аналізу визначити сутність і роль психологічного супроводу праці у процесі інтеграції нових працівників у професійне середовище.

2) Дослідити практичні особливості психологічної адаптації на робочому місці в процесі оптимізації психологічного супроводу нових працівників у професійне середовище.

3) Визначити проблеми та конфліктні ситуації, що можуть виникати в процесі адаптації нових працівників, а також дослідити перспективи розвитку психологічного супроводу для їх вирішення.

4) Дослідити ефективність методів психологічного супроводу інтеграції нових працівників через аналіз їх впливу на адаптацію і результативність.

5) Розробити та апробувати психокорекційну програму, спрямовану на оптимізацію процесу інтеграції нових працівників у нове професійне середовище.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань обрано такі методи дослідження: теоретичні (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень), емпіричні (методи тестування, бесіда, констатувальний та формувальний експеримент), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження); методи математичної статистики: порівняльний та кореляційний аналізи (кореляційний аналіз К. Пірсона, оцінка розбіжності експериментальних даних за допомогою t-критерію Ст'юдента). При обробці даних використовувались комп'ютерні програми: MS Excel та SPSS 17.0.

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. Вибірку дослідження склали 30 осіб віком від 21 до 55 років.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на: 1) VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Perspectives of contemporary science: theory and practice»; 2) XXVII Всеукраїнській щорічній науково-практичній конференції «Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти».

Публікації. Основний зміст і результати роботи висвітлено у 2 тезах та 1 статті категорії «Б»:

1. Попель Н.М. Перспективи розвитку психологічного супроводу на робочому місці: матеріали VIII міжнар.наук.-практ.конф. Perspectives of contemporary science: theory and practice (16-18 вересня 2024 р.). Львів, 2024.

2. Попель Н.М. Psychological programs for new employees: матеріали XXVII наук.-практ.конф. Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти (6-10 листопада 2024 р.). Миколаїв, 2024.

3. Астремська І.В., Попель Н.М. Дослідження ефективності психологічного супроводу працевлаштованих працівників. *Габітус*. Одеса, 2024.

Теоретична та практична значущість. Теоретична значущість дослідження полягає в глибокому розширенні розуміння процесів адаптації та інтеграції працівників через призму психологічного супроводу. Дослідження дозволяє розглянути особливості психологічного супроводу, визначити його роль у зменшенні стресу та підвищенні ефективності адаптації нових працівників. Теоретичний аналіз допомагає ідентифікувати ключові аспекти, які впливають на успішність інтеграції, а також систематизувати знання про різні методи та підходи до психологічної підтримки. Дослідження впливу психологічного супроводу на адаптацію, допомагає створювати нові моделі та стратегії, що дає ширше розуміння, як проходить процес адаптації та покращує основи для впровадження практичних психологічних підходів, що може в свою чергу відкрити нові можливості для досліджень у сфері роботи з персоналом і розвитку корпоративної культури.

Практична значущість дослідження полягає в здатності надати ефективні інструменти та стратегії для покращення процесу адаптації нових співробітників на робочому місці завдяки психологічному супроводу. Дослідження дозволяє розробити та впровадити спеціалізовані психокорекційні програми, які допомагають знизити рівень стресу, підвищити мотивацію та прискорити процес інтеграції. Практична цінність полягає також у можливості аналізувати ефективність різних методів психологічного супроводу, що дозволяє організаціям оптимізувати свої підходи до адаптації нових працівників. Впровадження результатів дослідження може суттєво поліпшити комунікацію, зменшити кількість конфліктів та підвищити загальну ефективність роботи персоналу, що також має позитивний вплив на корпоративну культуру та сприяє

створенню сприятливого робочого середовища, який веде до підвищення продуктивності та зниження плинності кадрів.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної магістерської роботи становить 160 сторінок, основний зміст викладено на 110 сторінках. Робота містить 2 таблиці, 10 рисунків та 7 додатків. Список використаних джерел складає 100 праць українських та зарубіжних авторів, з них 20 – іншомовні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ СПІВРОБІТНИКІВ

1.1. Сутність і роль психологічного супроводу праці у процесі інтеграції

Психологічний супровід праці є важливим компонентом сучасної організації трудового процесу, особливо у контексті інтеграційних змін в економіці та суспільстві. Інтеграційні процеси, такі як глобалізація, технологічні інновації та структурні реформи, значно впливають на характер трудової діяльності та потребують особливих підходів до управління персоналом. Психологічний супровід праці в цьому контексті передбачає комплекс заходів, спрямованих на забезпечення ефективної адаптації працівників до нових умов, покращення їх професійної діяльності та підтримання їхнього психологічного здоров'я.

В умовах інтеграції, коли компанії та організації зазнають змін, пов'язаних із злиттями, поглинанням або модернізацією, працівники часто стикаються з новими викликами, що може включати адаптацію до нових технологій, зміну організаційної структури, перерозподіл функціональних обов'язків або культурні відмінності в міжнародних компаніях. Психологічний супровід праці допомагає забезпечити плавний перехід через ці зміни, зменшуючи стрес, підвищуючи рівень мотивації та продуктивності, а також сприяючи позитивній інтеграції працівників у нові умови [2].

Основними завданнями психологічного супроводу є допомога працівникам у розумінні та прийнятті змін, підтримка їхнього емоційного стану, розвиток навичок, необхідних для успішної адаптації, та забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі, що включає проведення тренінгів, консультацій, створення інформаційних ресурсів та підтримку особистісного розвитку.

Значення психологічного супроводу праці у процесі інтеграції не можна недооцінювати, оскільки він сприяє не тільки покращенню професійних показників, але й загальному благополуччю працівників. Ефективний супровід допомагає знизити рівень стресу і тривоги, які можуть виникати в умовах змін, зменшує рівень конфліктів, поліпшує комунікацію та сприяє підвищенню лояльності працівників до організації. Важливою складовою є також моніторинг та оцінка ефективності психологічних заходів, що дозволяє коригувати стратегії та підходи у відповідь на реальні потреби та запити працівників [56, с. 120-123].

У сучасному світі, де зміни відбуваються швидко і непередбачувано, ефективний психологічний супровід стає необхідним інструментом для забезпечення стабільності та успіху організацій у процесі інтеграції. Впровадження комплексних психологічних стратегій та програм допомагає організаціям не тільки ефективно справлятися з викликами інтеграційних процесів, але й підтримувати високу мотивацію та продуктивність працівників, що в свою чергу сприяє досягненню загальних цілей та стратегічних завдань організації [66].

Дослідження в області психологічного супроводу нових працівників активно розвиваються завдяки внескам багатьох вчених. Так, праці Дж. Холланда, який розробив теорію кар'єрної орієнтації, висвітлюють значення особистісних характеристик для адаптації на новому робочому місці [95]. Відомий психолог Д. Сьюпер розглядав етапи кар'єрного розвитку і вплив стресу на адаптацію в нових умовах [99]. Роботи К. Левіна в області теорії змін і його концепція «психологічного супроводу» на етапі переходу до нового середовища підтверджують важливість підтримки для забезпечення ефективної адаптації [94].

Психологічний супровід включає різноманітні заходи, які спрямовані на підтримку психологічного комфорту та розвиток працівників. Це охоплює як програми для нових співробітників, так і допомогу у вирішенні складних ситуацій та конфліктів. Важливість психологічного супроводу особливо виразно проявляється на фоні високої текучості кадрів у бізнесі та негативного впливу

стресу на продуктивність і здоров'я працівників. Таким чином, дослідження в цій сфері є ключовим для підвищення ефективності роботи підприємств та забезпечення психологічного комфорту співробітників.

Сучасний ринок праці характеризується швидкими змінами технологій, кон'юнктури ринку та споживчих запитів, які вимагають від працівників постійного вдосконалення та адаптації. Тому психологічна підтримка є ключовим елементом у процесі працевлаштування та подальшого розвитку кар'єри. Психологічний супровід нових співробітників особливо важлива через численні стресові ситуації, з якими вони можуть зіткнутися при вступі на нове робоче місце, що може включати адаптацію до нової команди, вивчення нової інформації та керування власними очікуваннями та стресом, пов'язаним із новими вимогами [80, с. 364-348].

Актуалізація наукових підходів до психологічного супроводу праці є ключовою для оптимізації процесу інтеграції нових працівників, що передбачає розкриття основних складових психологічного супроводу, аналіз різних аспектів його впливу, а також розгляд різних видів, показників і критеріїв, які визначають його ефективність. Основною проблематикою психологічного супроводу є забезпечення внутрішньо-особистісного комфорту. У цьому процесі об'єктом і предметом роботи є екзистенційні цінності та їх відображення у життєвих ситуаціях. Позитивний результат психологічного супроводу проявляється у поглибленому саморозумінні, проясненні ситуації, зміні соціальної або екзистенціальної позиції, а також у розвитку нових психосоціальних умінь. Зміст психологічного супроводу пов'язаний із наданням емоційної підтримки, ціннісно-сміисловою орієнтацією та відпрацюванням життєвих стратегій [77].

Сьогодні психологічний супровід розглядається як підтримка осіб, які стикаються з особистісними труднощами на різних етапах їхнього розвитку. У контексті трудової діяльності, цей супровід є надзвичайно важливим для нових працівників, які проходять процес інтеграції в нову організацію. Психологічний супровід допомагає справитися з труднощами, які можуть виникнути при адаптації до нових умов праці, включаючи стрес, непорозуміння в колективі або

проблеми з прийняттям нових обов'язків. Супровід слугує системною інтегративною технологією соціально-психологічної допомоги, спрямованою на полегшення переходу нових працівників до нових робочих умов, що включає різні форми соціально-психологічного патронажу, які можуть бути особливо ефективними в ситуаціях стресу або дистресу, проблем у міжособистісних стосунках або в управлінні професійними труднощами [28, с. 232-238]. Супровід розглядають як системну інтегративну технологію соціально-психологічної допомоги особистості та як один із видів соціально-психологічного патронажу (Г. Бардієр, М. Бітянова, А. Волосников, А. Деркач, Є. Казакова, Є. Козирєва, Л. Мітіна) [23, с. 110-111].

У психологічній літературі для позначення психологічної допомоги використовуються різні терміни, такі як «сприяння» (К. Гуревич, І. Дубровіна; Е. Верник, Х. Лійметс, Ю. Сиєрда), «співбуття» (В. Слободчиков), «співпраця» (С. Хоружий) та «психологічний чи соціально-психологічний супровід» (М. Бітянова, Ю. Слюсарєв, Г. Бардієр, А. Волосніков, А. Деркач, В. Мухіна). Серед цих термінів найбільш широко використовується «супровід», що влучно відображає суть психологічної допомоги [75, с. 119-121].

Термін «супровід» отримав широке визнання через його глибинний смисловий зв'язок із сутністю психологічної допомоги. У контексті інтеграції нових працівників цей термін описує комплекс заходів, спрямованих на забезпечення підтримки та адаптації працівників у нових умовах [15]. Психологічний супровід охоплює різні аспекти, включаючи підтримку у вирішенні проблем, пов'язаних з адаптацією, стресом та міжособистісними взаємодіями, що робить його ключовим елементом у процесі інтеграції. Таким чином, психологічний супровід є важливим інструментом для забезпечення успішної адаптації нових працівників, підвищення їхньої продуктивності і задоволеності роботою, а також для покращення загального психологічного клімату в організації [15].

Етимологічно поняття «супровід» тісно пов'язане з ідеєю сприяння та допомоги, що виявляється у спільному подоланні труднощів. За визначенням

Д.Н. Ушакової, «супроводжувати» означає – йти або їхати разом з кимось, бути супутником або поводителем [9]. У словнику В.І. Даля цей термін трактується як дія, що включає в себе «проводжання» або «пересування разом» з метою допомоги [100]. У загальному розумінні супровід передбачає зустріч двох осіб і спільний перехід частини їхнього шляху. В контексті психологічного супроводу праці, це поняття включає три ключові компоненти: особу, яка отримує супровід, особу, що надає супровід, і спільний шлях, який вони проходять разом [100]. Таким чином, у процесі інтеграції нових працівників психологічний супровід виступає як форма підтримки, де «супроводжуючий» грає роль наставника або консультанта, який допомагає новому працівникові адаптуватися до нових умов роботи, що забезпечує не тільки практичну, а й емоційну підтримку, полегшуючи процес адаптації і підвищуючи загальну ефективність інтеграції.

У контексті психологічного супроводу, Ю.В. Слюсарев визначає цей термін як недержавну форму допомоги, що фокусується не лише на удосконаленні, а й на розвитку самосвідомості особистості [74]. Даний підхід спрямований на активацію механізмів саморозвитку та використання власних ресурсів людини. Супровід, за його визначенням, передбачає підтримку природних реакцій і станів особистості, відкриваючи нові можливості для особистісного зростання і входження в зону розвитку, яка була недоступна раніше [74].

Інші дослідники також пропонують різні трактування психологічного супроводу:

– М.Р. Бітянова розглядає психологічний супровід як систему професійної діяльності психолога, спрямовану на усвідомлення соціально-психологічних умов, що сприяють успішному навчанні та психологічному розвитку в контексті шкільної взаємодії [12, с. 111-115];

– Є.І. Казакова описує супровід як мультидисциплінарний метод, який забезпечує єдність зусиль педагогів, психологів, соціальних і медичних працівників, формуючи орієнтаційне поле розвитку, де відповідальність за діяльність несе сам суб'єкт розвитку [13, с. 82-84];

– Т.Н. Чіркова визначає психологічний супровід як позицію психолога стосовно суб'єктів взаємодії, де основними принципами є включення, участь і забезпечення [67, с. 73-75].

У процесі інтеграції нових працівників, психологічний супровід стає важливим інструментом, що забезпечує підтримку адаптації, активізує особистісний розвиток та сприяє ефективній інтеграції в нове середовище.

Останнім часом в сучасній психологічній науці парадигма супроводу набуває особливої популярності саме серед бізнес-середовища, а особливо для нових працівників. Психологічний супровід у контексті інтеграції нових працівників стає критично важливим для забезпечення їх успішної адаптації та продуктивності на новому робочому місці.

Відомі психологи, такі як: Дж. Холл та К. Двек, в своїх дослідженнях підкреслюють значення психологічного супроводу в процесі адаптації нових працівників. Дж. Холл акцентує увагу на важливості створення підтримуючого середовища, яке сприяє швидкому освоєнню нових обов'язків і полегшує адаптаційний процес. Дж. Холл відзначає, що психологічний супровід допомагає новим працівникам зменшити стрес та тривогу, що сприяє кращій інтеграції в колектив та підвищує загальну продуктивність [88, с. 103-105].

К. Двек, відома своєю теорією «зростаючого мислення», також має важливий внесок у розуміння психологічного супроводу. Вона стверджує, що розвиток «зростаючого мислення» у нових працівників може суттєво вплинути на їхню здатність адаптуватися до нових умов. Згідно з її дослідженнями, підтримка, яка сприяє розвитку позитивного ставлення до викликів і помилок, може суттєво підвищити успішність інтеграційного процесу [88, с. 106-109].

Дослідження Є.А. Казакової демонструє, що психологічний супровід у бізнес-середовищі має мультидисциплінарний характер і включає в себе координацію зусиль різних фахівців – психологів, HR-менеджерів, наставників та колег [71, с. 626-631]. Є.А. Казакова вказує, що ефективний супровід забезпечує комплексну підтримку нових працівників і допомагає їм адаптуватися до культурних та організаційних норм компанії, що включає в себе

як індивідуальну, так і групову підтримку, що дозволяє враховувати специфічні потреби кожного працівника [71, с. 626-631].

Дослідження С. Кейн вказує на важливість розвитку емоційного інтелекту у нових працівників як частини процесу інтеграції. С. Кейн зазначає, що здатність розуміти і управляти своїми емоціями, а також ефективно взаємодіяти з іншими, є ключовими аспектами успішної адаптації на новому робочому місці. Психологічний супровід, що включає тренінги з емоційного інтелекту, може значно полегшити процес інтеграції [97, с. 499-507]. Таким чином, останні дослідження підтверджують, що психологічний супровід є важливим інструментом для оптимізації процесу інтеграції нових працівників. Він допомагає зменшити стрес і тривогу, сприяє розвитку позитивного ставлення до нових викликів і забезпечує комплексну підтримку на всіх етапах адаптації. Впровадження таких підходів у практику бізнес-середовища може суттєво підвищити ефективність процесу інтеграції і загальний рівень задоволеності нових працівників.

Важливим аспектом реалізації психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників є вибір форм і методів підтримки. На сьогоднішній день, в рамках сучасної психологічної практики та науки, пріоритет надається активним та інтерактивним методам, зокрема соціально-психологічним тренінгам. Їх ефективність у контексті підтримки професійного розвитку нових працівників підкреслюють такі дослідники, як О.Ф. Бондаренко [7], А.С. Борисюк [5], Ю.М. Ємельянова [41], О.П. Саннікова [67] та Т. С. Яценко [53].

Для успішного реалізування якісного психологічного супроводу інтеграції нових працівників необхідно забезпечити функціонування психологічної служби в організації. Згідно з дослідженнями Л. Бегези [5], Л. Гриценко [16], Н. Демидюк [21] та Т. Ілляшенко [27] ця служба повинна активно співпрацювати з керівництвом компанії, менеджерами з персоналу, наставниками та самими працівниками. Психологічна служба є ключовим елементом, який забезпечує координацію всіх цих зусиль. Успішний психологічний супровід інтеграції

нових працівників можливий лише за умов наявності комплексної програми, що охоплює всі етапи їхньої адаптації та розвитку в організації. Такі програми мають включати різноманітні методи підтримки, які сприяють як професійному, так і особистісному зростанню нових працівників [39, с. 20-25].

Психологічний супровід праці є важливим аспектом управління персоналом та організаційно-психологічної підтримки працівників. Цей процес включає в себе не лише надання індивідуальної психологічної підтримки, але й комплексну організацію заходів, спрямованих на створення сприятливого психологічного клімату в колективі [33]. Психологічний супровід охоплює широкий спектр інтервенцій, таких як тренінги з розвитку комунікаційних навичок, програми з управління стресом, консультації з питань кар'єрного розвитку, а також створення системи зворотного зв'язку для оцінки і покращення робочих умов. Основною метою цих заходів є підвищення загальної задоволеності працівників, зменшення рівня стресу і конфліктів, а також максимізація продуктивності та ефективності працівників [37]. Психологічний супровід допомагає в адаптації нових співробітників, полегшує процеси командної роботи та підтримує позитивний моральний стан у колективі, що є стратегічним інструментом для забезпечення не лише психологічного благополуччя працівників, але і загальної стабільності та успіху організації.

Психологічний супровід праці – це система заходів, спрямованих на створення сприятливого психологічного середовища на робочому місці, а також на підтримку та розвиток психологічного благополуччя працівників у процесі виконання робочих обов'язків. Він включає в себе різноманітні психологічні підходи та інструменти, спрямовані на адаптацію працівників до організаційного середовища, зниження стресу та конфліктів, підвищення мотивації та задоволеності від роботи, а також на розвиток професійних навичок та підвищення робочої ефективності [2].

Психологічний супровід праці має велике значення як для працівників, так і для організації в цілому. Він сприяє покращенню якості життя працівників, забезпечує їхню психологічну безпеку та комфорт на робочому місці. Крім того,

психологічний супровід сприяє зниженню витрат на лікування та відпустки через захворювання, пов'язані зі стресом або погіршенням психічного стану працівників. Для організації психологічний супровід є важливим інструментом для збереження та розвитку кадрового потенціалу, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства. Він сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, який сприяє розвитку комунікації, співпраці та творчості серед працівників. Таким чином, психологічний супровід праці є не лише соціально відповідальним, а й стратегічно важливим елементом управління персоналом та організаційного розвитку [56, с. 120-123].

Психологічний супровід для фахівців ринку праці – це метод надання психологічної допомоги, особливо в умовах війни. Наприклад, психолог працює з безробітними і внутрішньо-переміщеними особами, проводячи індивідуальні сесії, під час яких діагностуються особистісні особливості та проблеми клієнта, що сприяє створенню довірчого стосунку та наданню психологічної підтримки, що відповідає потребам кожного клієнта. Психологічний супровід фахівців ринку праці включає такі аспекти [15]:

- захист психічного та духовного здоров'я – це важлива передумова для самоактуалізації на ринку праці, оскільки стійке психічне та емоційне здоров'я є ключовим для успішного працевлаштування та розвитку кар'єри;
- психологічна адаптація до ситуації втрати роботи – допомога в розумінні та подоланні емоційних та психологічних перешкод, пов'язаних із втратою роботи, та підтримка у процесі пошуку нових можливостей;
- сприяння підвищенню мотивації до праці – підтримка у відновленні та підтримці мотивації, необхідної для активного пошуку та досягнення кар'єрних цілей;
- формування адекватної самооцінки – розвиток здорового ставлення до себе та своїх можливостей, що допомагає зберегти віру в себе та ефективно працювати над кар'єрним розвитком;

- допомога в переоцінці цінностей та цілей – підтримка у зміні поглядів та переконань, які можуть виникнути внаслідок зміни життєвої ситуації, зокрема, зміни професійних амбіцій та цілей;
- формування схильності до інтернального виду суб'єктивного контролю – розвиток впевненості у власних здібностях та компетентності, що сприяє самореалізації та успішному функціонуванню на ринку праці;
- надання впевненості у власних силах – підтримка в переконанні в тому, що людина має здатність подолати труднощі та досягти своїх цілей у кар'єрному та особистісному житті;
- зменшення надмірного емоційного напруження та запобігання депресії – розробка стратегій для копінгу зі стресом та підтримка у подоланні негативних емоційних реакцій;
- зміна неадекватних установок щодо поведінки – допомога у розвитку раціональних та конструктивних підходів до вирішення проблем та досягнення кар'єрних цілей за допомогою об'єктивної інформації та аргументів [39, с. 20-25].

Психологічний супровід праці також сприяє збереженню та розвитку кадрового потенціалу компанії. Шляхом надання психологічної підтримки, працівники відчують більшу відданість своїй роботі та організації, що сприяє зниженню показників текучості персоналу та забезпечує стабільність та неперервність діяльності компанії [1]. Крім того, психологічний супровід може сприяти розвитку корпоративної культури, сприяючи формуванню позитивного робочого середовища, в якому кожен працівник почувається поважаним, підтриманим та має можливість розвиватися як професіонал, що збільшує привабливість компанії для потенційних працівників та сприяє її репутації на ринку праці [1].

Психологічний супровід праці може сприяти попередженню конфліктів та підвищенню якості комунікації в колективі. Шляхом вирішення конфліктних ситуацій, спрямованих на забезпечення взаєморозуміння та співпраці між працівниками, психологічний супровід допомагає покращити робочий процес та

збільшити продуктивність роботи колективу. Також важливим аспектом психологічного супроводу є підтримка та консультування керівництва компанії у питаннях організаційного розвитку та управління персоналом. Психолог може надавати рекомендації щодо оптимізації робочих процесів, підвищення ефективності командної роботи та сприяти створенню стратегічних напрямків розвитку організації [8, с. 35-40].

Психологічний супровід працевлаштованих співробітників – це комплексний підхід, що базується на ряді теоретичних засад та принципів психології. Розглянемо деякі з них:

1. Стрес та адаптація (теоретичний аспект психологічного супроводу включає розуміння впливу стресу на працівників та методи адаптації до робочого середовища. Згідно з теорією стресу, людина переживає стресову реакцію внаслідок негативних подій або викликів, і психологічний супровід може включати стратегії для зменшення стресу та підтримки в адаптації до нових умов праці) [16, с. 645-648].

2. Соціальна підтримка (одним із ключових аспектів психологічного супроводу є розуміння важливості соціальної підтримки для психологічного благополуччя працівників. Згідно з теорією соціальної підтримки, наявність підтримки з боку колег та керівництва може зменшувати відчуття ізоляції та стресу на роботі) [48, с. 105-110].

3. Мотивація та задоволеність від роботи (теорія мотивації в психології вивчає фактори, які стимулюють людину до певних дій або поведінки. Психологічний супровід може включати роботу з мотивацією працівників, щоб забезпечити їх задоволеність від роботи, підвищити їхню продуктивність та забезпечення високого рівня робочого задоволення та власних потреб на робочому місці) [25, с. 389-394].

4. Особистісний розвиток (психологічний супровід може базуватися на теоріях особистісного розвитку, що допомагають працівникам розуміти себе краще, розвивати свої сильні сторони та вдосконалювати навички, необхідні для успішної кар'єри) [31, с. 108-123].

5. Конфлікти та вирішення конфліктів (теорії конфліктів у психології допомагають розуміти причини конфліктів на робочому місці та розробляти стратегії їх вирішення. Психологічний супровід може включати в себе методи врегулювання конфліктів та побудови конструктивних відносин між колегами та керівництвом) [17, с. 16-20].

Теоретичні аспекти психологічного супроводу працевлаштованих співробітників засновані на розумінні ключових психологічних концепцій, що допомагають підтримувати психологічне благополуччя та ефективність працівників у робочому середовищі. Отже, психологічний супровід праці є важливим інструментом управління персоналом, що сприяє розвитку позитивної робочої атмосфери, підвищенню мотивації та задоволеності працівників, а також забезпечує стабільність та успішність діяльності організації в цілому.

Аналіз літератури щодо поняття психологічного супроводу вказує на важливість розуміння різних форм і видів супроводу для ефективної інтеграції нових працівників у бізнес-середовище [36, с. 348-353]. Сучасні дослідження показують, що існує кілька ключових аспектів, що визначають класифікацію психологічного супроводу, включаючи форму роботи, спрямованість, предмет і об'єкт цього супроводу [36, с. 348-353].

Згідно з працями таких авторів, як: Г. Бардієр [84], М.Р. Бітянова [83], І. Ромазан [45] та Я. Семєняк [63] основною задачею психолога в рамках супроводу є визначення параметрів оцінки ефективності системи підтримки. Проте однозначності у вирішенні цього питання не існує. Ю.П. Фьодорова, аналізуючи критерії ефективності моделі психологічного супроводу, зокрема для дітей, визначила дві основні групи показників: з боку супроводжуваного – характеристика розвитку; та з боку умов навчання і виховання – їх позитивний вплив на розвиток [52, с. 83-89]. Вона також вказує на проблеми нечітких критеріїв, які ускладнюють їх практичне застосування, і рекомендує конкретизацію критеріїв на основі вікових нормативів [52, с. 83-89]. Психологічний супровід є особливим видом допомоги, який слід відрізняти від інших форм підтримки у складних життєвих ситуаціях (Табл. 1.1.)

**Види психологічного супроводу та їх роль
у процесі інтеграції нових працівників**

№ з/п	Вид психологічного супроводу	Огляд (опис)	Науковці (дослідники)
1.	Медична реабілітація	включає лікувальні заходи для відновлення функцій організму і активізації компенсаторних можливостей	В.І. Федоров, Ю.В. Ковальов
2.	Психолого-педагогічна реабілітація	фокусується на формуванні знань і навичок, наданні психологічної допомоги у формуванні самоствердження і самооцінки	В.А. Лебедєв, Л.В. Левицька
3.	Соціальна реабілітація	забезпечує умови для повернення особистості до активного життя і відновлення соціального статусу	І.М. Слободчиков, Ю.А. Зинченко
4.	Психологічна реабілітація	включає відновлення і корекцію психологічних функцій, створення сприятливих умов для розвитку особистості	Т.Н. Чіркова, А.А. Коренев
5.	Психологічна корекція	спрямована на виправлення відхилень в пізнавальних, мотиваційних, комунікативних і емоційно-вольових сферах	Ю.П. Фьодорова, О.В. Конопкін
6.	Психологічна терапія	комплексне лікування психічних розладів, пом'якшення симптомів і зміна відношення до соціального оточення	В.В. Ковальчук, О.А. Лядова
7.	Психологічне консультування	організована взаємодія між психологом і клієнтом для допомоги у розв'язанні проблем і пошуку альтернативних рішень	О.С. Костюк, Н.А. Морозова
8.	Психологічна профілактика	заходи для упередження порушень психічного здоров'я і конфліктних ситуацій	В.С. Мухіна, Л.М. Грінберг

Продовження таблиці 1.1.

9.	Психологічна підтримка	спрямована на оптимізацію психоемоційного стану, соціально-професійне самовизначення і підвищення конкурентоспроможності	О.В. Бондаренко, М.Р. Бітянова
10.	Психологічна адаптація	формування здатності пристосовуватися до суспільних вимог і цінностей	Т.С. Яценко, Л. Гриценко

Прим.: таблицю складено на основі джерел [1], [14], [15]

Аналіз сучасної психологічної літератури свідчить, що супровід сьогодні розглядається як особлива форма тривалої соціальної та психологічної допомоги. На відміну від корекційних методів, які зосереджені на виправленні недоліків і перебудові, супровід акцентує увагу на виявленні і розвитку прихованих ресурсів особистості. Такий підхід спрямований на використання власних можливостей людини та створення психологічних умов, що сприяють відновленню її зв'язків із соціальним середовищем [78]. Психологічний супровід у наш час, найбільше відповідає прогресивним тенденціям у вітчизняній психології, педагогіці та соціальній роботі. Завдання супроводу залежать від індивідуальних особливостей особи, якій надається допомога, та специфіки ситуації, в якій здійснюється супровід. Основною характеристикою психологічного супроводу є створення умов, що сприяють переходу особистості до самодопомоги [67, с. 73-79]. Інакше кажучи, фахівець у процесі супроводу формує середовище та надає необхідну, але не надмірну підтримку, що дозволяє особі перейти від позиції «Я не можу» до позиції «Я можу самостійно справлятися з життєвими та професійними труднощами».

Отже, психологічний супровід є системною діяльністю психолога, що спрямована на створення комплексної системи клініко-психологічних, консультувальних та психотерапевтичних умов, які підтримують успішну інтеграцію нових працівників, їх адаптацію, особистісний розвиток і нормалізацію стосунків у колективі. Завдання психологічного супроводу включають розвиток знань, умінь і навичок, підтримку в процесі адаптації та реабілітації, а також створення можливостей для самореалізації. Основні характеристики психологічного супроводу включають його процесуальність, пролонгованість, недирективність та інтеграцію в реальне повсякденне життя працівників [1]. Як цілісна система, психологічний супровід складається з кількох взаємопов'язаних компонентів, що включають діагностику початкових умов і потреб нових працівників, відбір та впровадження відповідних психологічних методів та технік, а також аналіз проміжних і кінцевих

результатів для коригування ходу роботи [54, с. 3-6]. Таким чином, психологічний супровід не лише полегшує адаптацію нових працівників, але й сприяє їх успішній інтеграції в робочий колектив, що є критично важливим для ефективної реалізації процесу інтеграції на підприємстві.

1.2. Особливості психологічної адаптації на робочому місці

Психологічна адаптація на робочому місці є ключовим аспектом, що визначає ефективність інтеграції нових працівників в організацію. Такий складний і багатогранний процес, який включає в себе як індивідуальні, так і соціальні аспекти, що впливають на здатність новачка впоратися з новими умовами праці та швидко стати частиною колективу. Адаптація на робочому місці охоплює не лише освоєння нових професійних навичок, але й інтеграцію в соціальну структуру організації, що передбачає взаємодію з колегами, розуміння корпоративної культури та звикання до специфічного робочого середовища [80, с. 346-348]. На цьому етапі працівники стикаються з численними викликами, такими як адаптація до нових вимог, вивчення внутрішніх процедур, а також формування ефективних комунікаційних зв'язків.

Психологічна адаптація є особливо важливою, оскільки вона впливає на рівень стресу, мотивацію, задоволення від роботи та загальний психологічний комфорт працівника. Успішна адаптація допомагає уникнути або зменшити рівень стресу, знижує ймовірність професійного вигорання та підвищує ефективність праці [80, с. 349-350]. На противагу, проблеми в адаптації можуть призвести до зниження продуктивності, підвищення плинності кадрів та негативно позначитися на моральному кліматі в колективі. Процес психологічної адаптації вимагає комплексного підходу, який включає в себе не лише індивідуальні стратегії підтримки, але й системний психологічний супровід, що сприяє інтеграції нових працівників. Важливим аспектом є впровадження ефективних методів і технік, які допомагають новачкам впоратися з можливими труднощами, адаптуватися до нового середовища та швидше стати продуктивними членами команди [80, с. 346-353].

Пристаюючи до роботи в організації, новий працівник входить у складну систему внутрішньо-організаційних відносин, що включає кілька ролей, кожна з яких має свої вимоги, стандарти та правила поведінки, що може включати ролі працівника, колеги, підлеглого, керівника або члена колективного управління [85]. Кожна з цих ролей вимагає від працівника відповідної поведінки та відповідності певним стандартам. Коли людина починає працювати в новій організації, вона приносить із собою свої цілі, потреби та очікування, які впливають на її вимоги до організації, умов праці та мотивації. Таким чином, успішна адаптація до нової роботи стає критично важливою для забезпечення ефективності і задоволення від праці. В рамках цього теоретичного аналізу було розглянуто адаптацію як процес, що включає пристосування працівників до умов як зовнішнього, так і внутрішнього середовища організації [87]. Адаптація в цьому контексті є ключовим аспектом, який впливає на інтеграцію нових працівників у колектив, їх адаптацію до нових вимог та стандартів, а також на їх здатність ефективно виконувати свої функції та ролі в організації.

Впровадження адаптивної системи управління на підприємстві є складним завданням, оскільки вона спрямована на вирішення низки важливих проблем. До основних завдань адаптивної системи відноситься зменшення початкових витрат і плинності кадрів, сприяння інтеграції нових працівників у трудовий колектив і його неформальну структуру, а також зниження рівня тривоги та невпевненості новачків [81]. Вплив адаптації персоналу на ефективність роботи підприємства розглядався в ряді наукових публікацій, зокрема, у працях Н.В. Андрєєва [1], Н.М. Бардин [5], Т.В. Вонберг [11], М.В. Гриців [19], О.В. Іванісов [28], Г.М. Захарчин [25] та ін.

Зарубіжна психологія також значно розвинула концепцію адаптації, особливо в межах небіхевіористських підходів. Г. Айзенк та його послідовники розглядають адаптацію як два взаємопов'язані аспекти: по-перше, як стан, у якому потреби індивіда і вимоги середовища повністю задоволені, що забезпечує гармонію між особистістю та її соціальним оточенням; по-друге, як процес досягнення цього гармонійного стану [82, с. 19-30]. Таким чином, ефективна

адаптація нових працівників є критично важливою для забезпечення їх успішної інтеграції в робочий колектив та оптимізації процесу інтеграції через психологічний супровід.

Е. Шейн визначає адаптацію як процес пізнання структур влади, досягнення відповідності з внутрішніми доктринами організації, а також навчання і усвідомлення важливих аспектів її функціонування [98, с. 713-717]. Термін «адаптація» є досить широким і застосовується в різних наукових дисциплінах. У соціології та психології розрізняють соціальну та виробничу адаптацію. Хоча ці два типи адаптації мають певні перетини, кожен з них має свої унікальні аспекти та особливості. Соціальна адаптація не обмежується лише виробничою діяльністю, тоді як виробнича адаптація охоплює технічні, біологічні та соціальні аспекти [98, с. 713-717].

У психологічному словнику А.В. Петровського та М.Г. Ярошевського адаптація визначається як процес пристосування будови та функцій організму до умов навколишнього середовища, що передбачає забезпечення динамічно врівноваженого стану системи через її здатність протидіяти зовнішнім і внутрішнім факторам, які можуть порушувати цю рівновагу [46, с. 27-33]. Науковці підкреслюють, що успішність адаптації до екстремальних умов, таких як робоче середовище, значною мірою залежить від тренування, а також від фізичного, психічного і морального стану індивіда [46, с. 27-33].

К.К. Платонов розглядає адаптацію як процес пристосування особистості або групи до змінюваних зовнішніх умов. Він виділяє три основні види адаптації: фізіологічну (психофізіологічну), психологічну та соціально-психологічну (включаючи професійну) [21, с. 46-48]. Ф.Б. Березін також підкреслює, що людина є складною біосоціальною системою, тому адаптацію доцільно розглядати на трьох функціональних рівнях: фізіологічному, психічному і соціальному [28, с. 232-238].

Адаптація може бути як процесом, так і результатом, а також основою для формування нових психічних якостей, зокрема адаптивності. А.А. Реан та його колеги розглядали адаптацію не лише як процес або результат, але й як підставу

для формування адаптивних якостей [99]. Психологічна адаптація передбачає ефективну взаємодію організму із середовищем, а соціальна адаптація є процесом ефективної взаємодії з соціальним середовищем [99]. В найширшому сенсі соціально-психологічна адаптація тісно пов'язана з соціалізацією, яка є процесом взаємодії з соціальним середовищем, де особистість освоює соціальні форми поведінки та їх норми, що мають адаптаційне значення. Соціалізація, в свою чергу, є процесом, у якому особистість з біологічними задатками набуває якостей, необхідних для життя в суспільстві, що також можна розглядати як аспект адаптаційного процесу [99].

У контексті психологічної адаптації, вона розглядається як процес взаємного пристосування працівника та умов організації, що включає поступове засвоєння нових професійних, соціальних і організаційних умов праці. Психологічна адаптація охоплює кілька ключових етапів: по-перше, адаптація до нових соціально-професійних і організаційно-економічних умов; по-друге, визначення власного місця в структурі компанії як експерт, здатний вирішувати завдання певного рівня; по-третє, освоєння професійної культури; і, по-четверте, інтеграція в систему міжособистісних зв'язків та відносин, що існували до приходу нового працівника [72].

Критичний аналіз наукової літератури з питань адаптації на робочому місці дозволяє виділити кілька основних видів адаптації особистості в процесі праці. До них відносяться психофізіологічна, професійна, соціально-психологічна та організаційна адаптація [22]. Кожен з цих видів має свої специфічні об'єкти, цілі та показники результативності, а також відображає співвідношення між енергетичними, інформаційними і поведінковими ресурсами працівника та вимогами виробничого середовища [22]:

- 1) Психофізіологічна адаптація включає процес пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, а також до фізіологічних умов праці. Дана адаптація до факторів виробничого середовища, які суттєво впливають на самопочуття, настрій і працездатність працівника, а також на його здоров'я в цілому. Вона охоплює адаптацію до нових фізичних і

психофізіологічних навантажень, режиму праці, темпу роботи, санітарно-гігієнічних умов, організації харчування та режиму відпочинку.

2) Професійна адаптація стосується повного і успішного освоєння нової професії. Вона включає пристосування до змісту і характеру праці, її умов та організації. Ступінь успішності професійної адаптації часто залежить від того, наскільки робоче місце відповідає соціально-професійним прагненням і очікуванням працівника. Професійна адаптація нових працівників базується на ключових механізмах соціально-психологічної адаптації, яка охоплює психологічні та психофізіологічні рівні. Соціономічний зміст бізнесової діяльності підкреслює важливість ефективної адаптації до соціальної взаємодії в професійному середовищі, де реалізується трудова діяльність. Для успішної психологічної адаптації в умовах соціономічної діяльності необхідні підтримка з боку професійної групи, можливість безперешкодної комунікації та здатність налагоджувати якісні міжособистісні стосунки як у внутрішньому середовищі (з колегами), так і в зовнішньому (з об'єктами професійної взаємодії) [22].

Ефективність мікросоціальної взаємодії в таких психологічно насичених професіях, як трудова (офісна) діяльність, значною мірою впливає на відчуття приналежності до професійної групи, засвоєння професійних ролей і відповідальність за результати діяльності [22]. Таким чином, професійна адаптація тісно пов'язана з усіма зазначеними рівнями психологічної адаптації та вимагає:

- підтримання психічного гомеостазу і цілеспрямованої поведінки (психічний рівень адаптації);
- адекватної взаємодії з іншими учасниками діяльності (соціально-психологічний рівень адаптації);
- оптимального балансу між психічними і фізіологічними адаптаційними процесами (психофізіологічний рівень адаптації) [22].

Узагальнюючи питання професійної адаптації працівника поліції в контексті оптимізації інтеграційного процесу через психологічний супровід,

можна погодитися з позицією Т.В. Кудрявцева. Він виділяє три ключові аспекти професійної адаптації [24, с. 57-63]:

- процес пристосування (адаптація спеціаліста до змінюваних умов професійного середовища. Цей процес включає в себе просторово-часові механізми, які допомагають працівнику ефективно пристосовуватися до нових умов);
- результат адаптації (ступінь підсумкової адаптованості працівника, який визначає, наскільки успішно він інтегрувався в нове середовище і досяг необхідного рівня професійної готовності);
- джерело новоутворень (комплекс нових професійно значущих індивідуально-психологічних якостей, які розвиваються у фахівця в процесі адаптації, сприяючи його ефективному виконанню професійних завдань) [12, с. 11-115].

Таким чином, для оптимізації процесу інтеграції нових працівників важливо враховувати ці аспекти адаптації, забезпечуючи цілеспрямовану підтримку на всіх етапах пристосування до нових умов роботи.

3) Соціально-психологічна адаптація передбачає пристосування працівника до нового колективу, його традицій, неписаних норм і стилю роботи керівників, що включає процес інтеграції працівника в колектив як рівного члена, прийнятого усіма його учасниками. Т. Парсонс вказує, що в умовах проблемних ситуацій соціально-психологічна адаптація може відбуватися через використання конструктивних механізмів, таких як пізнавальні процеси, цілепокладання, конформна поведінка, або через застосування захисних механізмів, зокрема регресії, заперечення, витіснення, проєкції, ідентифікації, раціоналізації, та інші [83, с. 77-79].

А.А. Налчаджян описує соціально-психологічну адаптацію як процес, що, при сприятливих умовах, веде до стану адаптованості особистості. В цьому контексті важливо виділити адаптивні потреби і мотиви, які відповідають соціальному середовищу, і дезадаптивні потреби і мотиви, які призводять до соціальної дезадаптації (дезадаптивні потреби і мотиви) [85].

В оцінці психічної адаптації нових працівників до умов професійної діяльності, як це зазначає Ф.Б. Березін, важливо враховувати такі ключові критерії:

- успішність діяльності (вона визначається ефективним виконанням трудових завдань, зростанням професійної кваліфікації та здатністю до конструктивної взаємодії з колегами і іншими учасниками робочого процесу);
- здатність уникати небезпек (включає вміння попереджати ситуації, які можуть загрожувати нормальному ходу трудового процесу, а також ефективне усунення потенційних загроз, таких як запобігання травмам, аваріям та надзвичайним ситуаціям);
- збереження фізичного та психічного здоров'я (важливо забезпечувати виконання професійних обов'язків без суттєвих порушень фізичного та психічного стану працівника) [57, с. 88-92].

Визначені критерії є основою для оцінки ефективності психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників, сприяючи їхній успішній адаптації до робочого середовища.

В рамках проблеми професійної адаптації нових працівників можна провести аналогію, визначаючи адаптивні потреби і мотиви, що відповідають інтересам особистості і сприяють успішній інтеграції, а також дезадаптивні потреби і мотиви, які можуть суперечити інтересам служби і виявлятися через професійну деформацію або непридатність, що дозволяє оцінити ступінь соціалізації та можливу дезадаптацію особистості в новому робочому середовищі.

Адаптивні або дезадаптивні варіанти соціальної поведінки, пов'язані з виконанням професійної ролі, залежать від сформованих установок та відносин, що відповідають специфіці правоохоронних функцій. Рольові структури професійної діяльності мають конвенційний характер і визначаються, згідно з концепцією Т. Шибутані, як індивідуально-психологічними особливостями особистості, так і міжособистісними рольовими відносинами [95]. Міжособистісні рольові відносини формуються на основі індивідуально-

психологічних характеристик членів колективу та функціональних аспектів правоохоронної діяльності. Отже, соціально-психологічна адаптивність визначається рівнем адекватності уявлень працівника про власні права та обов'язки в контексті мікросоціальних рольових очікувань (очікування з боку колективу та з боку працівника від колективу), а також макросоціальних рольових очікувань (виконання державних правоохоронних функцій).

У контексті оптимізації процесу інтеграції нових працівників, важливим аспектом є соціально-психологічна адаптація. Критеріями цієї адаптації виступають ставлення працівника до організації, до малого колективу, до керівника та задоволеність стосунками з колегами. В науковій літературі виокремлюються кілька етапів соціально-психологічної адаптації особистості в колективі.

На початковому етапі адаптації працівник стикається з необхідністю зовнішньої переорієнтації, оскільки він ще не знає ціннісних орієнтацій колективу. Другий етап включає визнання та прийняття системи норм і цінностей як з боку особистості, так і з боку колективу, за умови збереження власних позицій. Третій етап характеризується поступовим перенесенням цінностей колективу на індивідуальну систему цінностей працівника. На завершальному етапі адаптації особистість повністю приймає ціннісні орієнтації та норми колективу, що призводить до перебудови її психології та поведінки. Однак ризиком цього етапу є можливе ототожнення особистості з колективом, що може призвести до втрати частини власної цілісності [18].

Професійна адаптація охоплює повне та успішне освоєння нової професії, що включає звикання до змісту і характеру праці, умов роботи та організації. Важливими аспектами є засвоєння нових професійних функцій, удосконалення навичок і умінь, а також розвиток конкурентних здібностей і включення в професійне співробітництво [11]. Тоді як, організаційна адаптація передбачає засвоєння ролі і організаційного положення на робочому місці, а також розуміння особливостей організаційно-економічного механізму управління підприємством. Успішна організаційна адаптація має вирішальне значення для

ефективного функціонування кадрів в організації, оскільки плинність чи закріплення працівників часто залежить від результатів адаптації. З організаційної точки зору виділяють кілька етапів адаптації: перший етап – ознайомлювальний, його тривалість – місяць. За цей час співробітники можуть продемонструвати свої здібності, прагнення та наполегливість; друга фаза – це фаза оцінки, яка триває до одного року, коли досягається сумісність з групою; третій етап – відбувається поступова інтеграція в організацію [11].

Успішність адаптації нових працівників залежить від ряду ключових умов. Серед них можна виокремити якісну профорієнтацію потенційних працівників, об'єктивність оцінки їхньої придатності як на етапі відбору, так і під час адаптації [15]. Важливими факторами є також престиж професії та організації, умови праці, які відповідають мотиваційним запитам працівника, гнучкість системи навчання співробітників та соціально-психологічний клімат в колективі [23, с. 110-111]. Не менш значущими є особистісні характеристики працівника, такі як вік, сімейний стан і характер. Ключовим аспектом успішної адаптації є наявність організаційного механізму для управління цим процесом. Відсутність такого механізму в багатьох вітчизняних організаціях є однією з головних причин недостатньої ефективності адаптаційного менеджменту та його декларативності [50].

Процес адаптації працівника буде успішнішим, коли його особисті норми і цінності узгодяться з нормами і цінностями колективу, а також коли працівник швидко прийме свою соціальну роль в новому середовищі. Дослідження адаптивних можливостей людини в умовах постійних змін середовища підтверджують, що рівень адаптивності характеризується не тільки реальним пристосуванням людини до нових умов, але і її соціальним статусом та рівнем самовідчуття [72]. Л.Д. Столяренко, наприклад, визначала адаптивність як рівень задоволеності особи собою та своїм життям у нових умовах [65].

У структурі адаптації особистості в кризових ситуаціях професійного розвитку виділяють основні компоненти: психологічний, функціонально-професійний, особистісно-професійний і соціально-психологічний [49]. Високий

рівень психологічної адаптованості, як результат адаптації до нових вимог діяльності, характеризується емоційною стійкістю і загальним рівнем психологічної комфорту.

Психологічна адаптація нових працівників є критично важливим аспектом для успішної інтеграції в організацію. Високий рівень психологічної адаптованості можна оцінити за кількома критеріями, такими як адекватне емоційне реагування на нові ситуації, точна самооцінка та здатність ефективно управляти своїми емоціями, що включає в себе саморегуляцію, рішучість, дисциплінованість та самоконтроль [49]. Дезадаптація ж характеризується негативними емоціями, такими як депресія, тривога та фрустрація [16, с. 647].

Адаптація може бути розділена на кілька напрямків:

- первинна адаптація стосується молодих спеціалістів без професійного досвіду, таких як випускники навчальних закладів;
- вторинна адаптація охоплює процес переходу працівників на нові робочі місця або посади [63, с. 410-416].

Успіх адаптації залежить від складності нового середовища та відмінностей від попереднього місця роботи. Процес адаптації має чіткі етапи: ознайомлювальний період, який триває до одного місяця, оцінювальний період, що може тривати до року, коли відбувається інтеграція в команду, і завершальний період, коли працівник поступово стає частиною організації [49].

Керівник відіграє важливу роль в ефективній адаптації нових працівників. Він організовує попередні бесіди, призначає опікуна та оцінює умови праці. Важливо також адаптувати роботу до працівника, що включає організацію робочих місць, гнучке регулювання робочого часу, структурування організації відповідно до здібностей працівників і індивідуалізацію мотиваційної системи. Основними способами адаптації є навчання, виховання, звикання та формування індивідуального стилю діяльності. У процесі адаптації виділяють такі критерії як адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне виснаження [85].

Серед причин труднощів адаптації можна виділити відсутність або затримку в отриманні необхідної інформації, недостачу професійного досвіду та

кваліфікації, необхідність вирішення кількох важливих завдань одночасно, недостатнє розуміння стандартів професійної поведінки, а також потребу створити позитивне враження про себе в новому оточенні.

Отже, ключовим аспектом успішної адаптації нових працівників є розробка ефективного організаційного механізму для управління цим процесом. Відсутність такого механізму часто призводить до поверхневого підходу до адаптації та до формального проголошення її важливості без реальних дій. Адаптація включає в себе не лише освоєння професійних навичок і умінь, але й інтеграцію в мікросередовище організації. Вона проявляється через стабільне виконання виробничих норм, високу якість роботи, точність і надійність, а також через розвиток творчої активності. Крім того, успішна адаптація передбачає формування ділових і неформальних стосунків, а також прийняття соціальних норм і цінностей організації. Таким чином, для оптимізації процесу інтеграції нових працівників важливо не лише забезпечити їх професійний розвиток, але й підтримувати їх психологічну адаптацію через чітко визначену стратегію управління адаптацією, що включає в себе всі аспекти соціального та професійного входження в колектив.

1.3. Оптимізація психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників

Процес інтеграції нових працівників є критично важливим етапом у функціонуванні будь-якої організації, адже він визначає не лише швидкість і якість адаптації нових членів колективу, але й їхню подальшу ефективність та задоволеність роботою. В умовах сучасного динамічного бізнес-середовища, де швидкість адаптації і здатність до швидкого включення в робочі процеси мають вирішальне значення, оптимізація цього процесу стає особливо актуальною.

Одним з ключових аспектів успішної інтеграції є психологічний супровід, який відіграє важливу роль у забезпеченні позитивного досвіду нових працівників. Психологічний супровід передбачає використання різноманітних технік і стратегій для допомоги новачкам у швидшій і ефективнішій адаптації до нових умов, що включає в себе не лише індивідуальні консультації та тренінги,

але й створення підтримуючого середовища, яке сприяє формуванню позитивного ставлення до організації та її культури [33].

Оптимізація психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників полягає у вдосконаленні існуючих практик та впровадженні нових підходів, що дозволяють ефективніше вирішувати проблеми адаптації, що може включати в себе розробку адаптаційних програм, спрямованих на підтримку новачків на всіх етапах їх інтеграції, забезпечення доступу до ресурсів і підтримки, а також створення умов для успішної взаємодії з колегами та керівництвом [90]. У цьому контексті особливу увагу слід приділити інтеграції нових працівників у специфічні соціально-психологічні умови організації. Процес інтеграції потребує чіткої стратегії і систематичного підходу, що дозволяє знизити рівень стресу, підвищити ефективність роботи і забезпечити високу ступінь задоволеності нових працівників. Важливим аспектом оптимізації психологічного супроводу є також моніторинг та оцінка ефективності впроваджених заходів, що дозволяє вчасно коригувати стратегії і забезпечувати безперервний процес покращення [90].

Психологічний супровід є критично важливим елементом процесу адаптації нових працівників, що істотно впливає на їхню ефективність та загальну продуктивність. Як зазначає М.Р. Грановська, психологічний супровід охоплює цілу низку заходів, спрямованих на забезпечення підтримки нових працівників у період їхнього входження в нову робочу середу, що не лише допомагає зменшити рівень стресу, але й відіграє ключову роль у формуванні ефективних комунікаційних зв'язків, освоєнні нових ролей та адаптації до специфічних вимог організації [47, с. 21-26].

По-перше, зменшення стресу є одним з головних завдань психологічного супроводу. Перехід у нове робоче середовище часто супроводжується значним стресом через невизначеність, нові вимоги та соціальні інтеракції. За допомогою психологічних консультацій, тренінгів і спеціальних адаптаційних програм нові працівники отримують інструменти для управління стресом, що знижує їхню тривожність і підвищує загальну стійкість до стресових ситуацій [3, с. 22-30].

Наприклад, інтеграція технік релаксації та медитації може допомогти новим працівникам швидше адаптуватися до нових умов.

По-друге, освоєння нових ролей є ключовим аспектом успішної адаптації. Психологічний супровід забезпечує нових працівників знаннями та навичками, необхідними для ефективного виконання їхніх обов'язків, що включає в себе проведення спеціалізованих тренінгів, наставництво та коучинг, що допомагають швидше адаптуватися до нових ролей і розуміти організаційні вимоги [4]. Наприклад, використання моделей ролевих ігор може допомогти новим працівникам краще усвідомити та втілити свої нові функціональні обов'язки.

По-третє, підвищення загальної продуктивності досягається через ефективну інтеграцію нових працівників у команду. Психологічний супровід сприяє формуванню позитивних міжособистісних відносин та комунікаційної злагоженості, що є важливим для створення сприятливого робочого клімату. Завдяки організації командних будівельних заходів, соціальних заходів і програм з розвитку навичок командної роботи, нові працівники можуть швидше знайти своє місце в колективі і почати ефективно взаємодіяти з іншими членами команди [4].

Важливість психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників визначається його здатністю впливати на кілька ключових аспектів адаптації: зменшення стресу, поліпшення комунікації та формування позитивного сприйняття організаційної культури. Як зазначає Т.Г. Левченко, ефективний психологічний супровід сприяє розвитку соціальних навичок нових працівників та формуванню здорових міжособистісних стосунків, що в свою чергу позитивно впливає на загальний клімат в команді [68, с. 221]. Зменшення стресу є однією з найважливіших функцій психологічного супроводу. Процес адаптації до нового робочого середовища часто супроводжується високим рівнем стресу, що може негативно вплинути на продуктивність і загальне самопочуття нових працівників. Наприклад, проведення регулярних

консультацій та семінарів може допомогти новим працівникам краще справлятися з стресовими ситуаціями та адаптуватися до вимог нової роботи.

Поліпшення комунікації є критично важливим для успішної інтеграції нових працівників. Психологічний супровід включає розробку і впровадження тренінгів, які сприяють розвитку комунікаційних навичок, допомагаючи новим працівникам ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом. Т.Г. Левченко підкреслює, що навички активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку і вміння виражати свої думки і почуття є основою для формування здорових міжособистісних стосунків, що сприяє створенню гармонійного робочого середовища [68, с. 221-231]. Розвиток таких навичок допомагає уникнути конфліктів, поліпшити співпрацю і забезпечити більш ефективне виконання завдань.

Формування позитивного сприйняття організаційної культури є ще однією важливою задачею психологічного супроводу. Впровадження нових працівників в культуру організації, її цінності та норми може бути викликом, якщо нові співробітники не отримують належної підтримки. Психологічний супровід включає заходи, спрямовані на ознайомлення нових працівників з корпоративними цінностями, правилами і традиціями організації, а також на сприяння формуванню позитивного ставлення до організаційної культури, що може бути досягнуто через спеціалізовані тренінги, соціальні інтеграційні заходи і комунікаційні кампанії, які сприяють формуванню відчуття приналежності і комфорту у нових співробітників [55, с. 395-399].

Основну роль у підвищенні ефективності інтеграції нових працівників, що, в свою чергу, має суттєвий вплив на загальні результати діяльності організації. Як зазначає В.В. Корольова, оптимізація психологічного супроводу може істотно скоротити час, необхідний для повного включення нових співробітників у робочий процес [6]. Це відбувається завдяки кільком важливим факторам, що безпосередньо впливають на швидкість і якість інтеграції [6]:

– Зменшення часу на адаптацію є однією з основних переваг ефективного психологічного супроводу. Нові працівники, які отримують

психологічну підтримку, швидше освоюють нові обов'язки, краще розуміють вимоги до їхньої роботи та ефективніше інтегруються в колектив. Це досягається через індивідуальні консультації, групові тренінги та різноманітні програми адаптації, які допомагають новачкам краще орієнтуватися в новому середовищі та швидше налаштуватися на продуктивну роботу.

— Психологічний супровід сприяє підвищенню мотивації і задоволеності нових працівників. Коли нові співробітники отримують підтримку, вони відчують себе більш впевнено і зацікавлено в своїй роботі, що в свою чергу, сприяє їхньому швидкому включенню в робочий процес і підвищенню загальної продуктивності команди. В.В. Корольова зазначає, що мотивація, забезпечена через психологічну підтримку, безпосередньо корелює з підвищенням ефективності роботи нових працівників, оскільки вони відчують, що їхні потреби і проблеми враховуються [33].

— Зменшення конфліктів і непорозумінь є ще одним важливим аспектом впливу психологічного супроводу на інтеграцію. Психологічна підтримка допомагає новим працівникам краще розуміти міжособистісні відносини в команді, а також ефективно вирішувати конфлікти і непорозуміння, що виникають у процесі адаптації. Це дозволяє уникнути негативних ситуацій, які можуть затримати процес інтеграції та знизити ефективність роботи команди в цілому.

— Психологічний супровід сприяє формуванню позитивного іміджу організації, що також позитивно впливає на загальні результати діяльності. Нові працівники, які отримують належну підтримку і відчують, що їх цінують, стають амбасадорами позитивного іміджу компанії як всередині, так і за її межами, що може сприяти покращенню репутації організації і залученню нових талановитих кандидатів [97, с. 499-517].

Таким чином, оптимізація психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників є критично важливою для забезпечення їх швидкого і успішного включення в робочий процес, що не лише скорочує час адаптації, але й підвищує мотивацію, знижує рівень конфліктів і формує позитивний імідж

організації, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на загальні результати діяльності команди.

Оптимізація психологічного супроводу нових працівників передбачає досягнення ряду ключових цілей, які сприяють їх успішній інтеграції в організацію. У ході теоретичного аналізу літератури було узагальнено основні цілі психологічного супроводу нових працівників:

1) зменшення стресу (створення комфортних умов для нових працівників, що дозволяє знизити рівень стресу, пов'язаного з адаптацією до нового робочого середовища). О.С. Шевченко підкреслює, що зменшення стресу є критично важливим для забезпечення психологічного комфорту і продуктивності нових працівників [59, с. 9-15]. Впровадження програм психологічної підтримки, таких як організація сесій з психологами або групових консультацій, може допомогти новим працівникам зменшити тривогу і відчуття невпевненості, що позитивно вплине на їхню ефективність та задоволення від роботи.

2) покращення соціальної інтеграції (психологічний супровід також націлений на сприяння швидшій адаптації нових працівників через активне формування комунікаційних навичок і налагодження позитивних стосунків з колегами). І.Д. Дмитрієв зазначає, що успішна соціальна інтеграція є ключовим фактором для збереження мотивації та високої продуктивності, що може бути досягнуто через організацію інтеграційних заходів, таких як командні тренінги, спільні проекти або соціальні активності, які допомагають новим працівникам краще знайомитися з командою та розуміти корпоративну культуру [60, с. 146].

3) розвиток комунікаційних навичок (важливою складовою психологічного супроводу є підвищення рівня ефективної комунікації, що включає проведення тренінгів та індивідуальних консультацій, що дозволяє новим працівникам краще адаптуватися до корпоративних стандартів і норм). В.П. Олексієнко, описує розвиток комунікаційних навичок, як – «важливу частинку психологічного супроводу для покращення взаємодії в команді, що може включати навчання технік активного слухання, ефективного

висловлювання своїх думок і конструктивного зворотного зв'язку, що допомагає уникати конфліктів та покращує співпрацю в колективі» [78].

4) формування позитивного іміджу організації (створення у нових працівників позитивного сприйняття організації, що допомагає їм швидше інтегруватися в робочий процес і почуватися частиною команди). Впровадження системи психологічного супроводу, яка включає ознайомлення з корпоративними цінностями, місією та баченням компанії, може суттєво вплинути на рівень задоволення і лояльності нових працівників [36, с. 48-353].

5) Підвищення рівня самосвідомості і самооцінки (психологічний супровід може також зосереджуватися на розвитку самосвідомості та самооцінки нових працівників, що є важливими для їхньої особистісної і професійної адаптації). Підвищення самосвідомості допомагає новим працівникам краще зрозуміти свої сильні сторони і області для розвитку, а також налаштуватися на продуктивну співпрацю з колегами [47, с. 21-26].

Таким чином, цілі психологічного супроводу нових працівників охоплюють широкий спектр аспектів, які важливі для успішної адаптації і інтеграції в робоче середовище. Ефективна реалізація цих цілей дозволяє не лише знизити рівень стресу та покращити соціальну інтеграцію, але й підвищити загальну продуктивність і задоволення від роботи в організації.

Розширення завдань психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників включає:

Визначення індивідуальних потреб – проведення оцінки психологічних потреб нових працівників є критично важливим для створення ефективного плану підтримки та включає в себе діагностику особистісних особливостей, рівня стресу, наявних навичок і потенційних проблем, з якими може стикнутися новий працівник. Н.В. Андреева підкреслює, що індивідуалізація підтримки дозволяє належним чином врахувати специфічні потреби кожного працівника, що значно підвищує ефективність інтеграційного процесу [40, с. 108-114]. Такий підхід дозволяє не тільки зменшити стрес і труднощі адаптації, але й забезпечити

цілеспрямовану допомогу, що відповідає конкретним викликам, з якими стикається новий член команди.

Організація тренінгів та консультацій – розробка і реалізація програм навчання та психологічної підтримки є важливим аспектом психологічного супроводу. Тренінги можуть включати розвиток навичок комунікації, управління стресом, вирішення конфліктів та адаптації до корпоративної культури. О.В. Мельник підкреслює, що такі програми не тільки прискорюють процес освоєння нових працівників, але й сприяють формуванню позитивного робочого клімату, що також може включати індивідуальні консультації, які допомагають працівникам вирішувати специфічні питання та покращувати їхній адаптаційний процес [10].

Моніторинг і оцінка ефективності – регулярний моніторинг процесу адаптації та оцінка результатів психологічного супроводу є невід’ємною частиною ефективного управління інтеграційним процесом. Згідно з дослідженнями І.М. Боброва, ефективна оцінка результатів дозволяє оперативно коригувати стратегії підтримки, що відповідає змінюваним потребам працівників і забезпечує високий рівень їхньої адаптації, що може включати регулярні опитування, зворотний зв’язок від працівників та оцінку їхнього прогресу в адаптації. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти проблеми та вживати необхідних заходів для їх вирішення [6].

Процес інтеграції нових працівників в організацію можна умовно розділити на кілька ключових етапів, кожен з яких має свої специфічні завдання та психологічні особливості, такі як [33]:

І. Підготовка до приходу нових працівників – даний етап включає в себе всі підготовчі заходи перед офіційним виходом нових працівників на роботу, що може включати організацію їхнього робочого місця, підготовку документів, ознайомлення з корпоративною культурою та політиками компанії. Як зазначає Л.І. Мельник, ефективна підготовка нових працівників є ключовою для забезпечення плавного переходу та зменшення рівня стресу від нового середовища [7].

II. Процес первинної адаптації – на цьому етапі нові працівники розпочинають свою діяльність в організації. Важливо забезпечити їх належною інформацією про функціонування компанії, наявні ресурси, обов'язки та очікування. М.В. Лисенко підкреслює, що успішна первинна адаптація залежить від швидкої та чіткої комунікації між новими працівниками та їхніми безпосередніми керівниками, а також включає в себе проведення орієнтаційних тренінгів та надання підтримки з боку колег [37].

III. Етапи подальшої соціалізації – після первинної адаптації нові працівники проходять через процес глибшого вливання в команду та корпоративну культуру, що може включати в себе участь у соціальних заходах, тренінгах для розвитку навичок, а також поступове виявлення та коригування проблем, що виникають у процесі інтеграції. Т.С. Бондаренко, зазначає, що «соціалізація є тривалим процесом, який вимагає постійної підтримки та адаптації до нових умов» [12, с. 111-115].

Також, процес інтеграції нових працівників супроводжується різними психологічними викликами, які можуть впливати на їхню адаптацію і загальну ефективність, було розглянуто найголовніші з них[14]:

- страх невідомого (нові працівники часто стикаються з тривогою та невизначеністю щодо нової роботи та організації). Як зазначає Н.В. Беляєва, страх невідомого може бути значним бар'єром на початкових етапах адаптації, заважаючи новим працівникам відчувати себе впевнено [14]. Для подолання цього страху важливо забезпечити чітке та підтримуюче введення в нове робоче середовище, а також надати новим працівникам можливість поступового ознайомлення з їхніми новими обов'язками.

- стрес від нової ролі (перехід до нової ролі може супроводжуватися високим рівнем стресу, особливо якщо нові працівники відчують невпевненість у своїх здібностях або стикаються з високими очікуваннями). О.А. Гусева вказує на те, що стрес від нової ролі може знижувати продуктивність і мотивацію нових працівників [5]. Важливо забезпечити належну підтримку та

ресурси для адаптації до нових завдань, включаючи регулярні зворотні зв'язки і можливості для навчання.

— налагодження стосунків з колегами (формування позитивних міжособистісних стосунків є важливим аспектом успішної адаптації). Згідно з дослідженнями В.І. Петрової, труднощі в налагодженні стосунків з колегами можуть негативно вплинути на рівень задоволення від роботи і загальну ефективність [32]. Психологічний супровід на цьому етапі має включати в себе активне сприяння соціальному взаємодії та підтримку у вирішенні міжособистісних конфліктів.

Отже, розуміння етапів інтеграції нових працівників та типових психологічних викликів, з якими вони стикаються, дозволяє ефективно оптимізувати психологічний супровід, що й сприяє успішній адаптації нових працівників і підвищенню загальної ефективності організації.

Індивідуальні та групові консультації є важливими компонентами психологічного супроводу нових працівників, сприяючи їх успішній інтеграції в організацію. Індивідуальні консультації дозволяють психологам та HR-менеджерам глибше зрозуміти особисті потреби і проблеми нових працівників, що може включати в себе допомогу у вирішенні специфічних проблем, з якими стикається новий працівник, таких як страх невідомого або стрес від нових обов'язків. Згідно з дослідженням І.А. Ковалевої, індивідуальний підхід до вирішення проблем сприяє більш ефективній адаптації, оскільки враховує особливості кожного працівника [20]. Індивідуальні консультації також дозволяють своєчасно виявляти та коригувати негативні стани, що можуть перешкоджати продуктивній роботі. Групові консультації мають на меті підтримку соціальної інтеграції нових працівників та розвиток комунікаційних навичок. Такий формат дозволяє працівникам обмінюватися досвідом, вирішувати спільні проблеми та формувати відчуття колективу. Як підкреслює О.Л. Грушевська, групові консультації допомагають у створенні спільного розуміння організаційної культури та цінностей, а також у формуванні командного духу [19, с. 54-57].

Розробка та реалізація навчальних програм і тренінгів є ключовим елементом в оптимізації психологічного супроводу нових працівників. Дані програми забезпечують розвиток необхідних навичок і знань, що допомагають новим працівникам адаптуватися до нової ролі та середовища. Тренінги з управління стресом дозволяють новим працівникам розвивати навички для ефективного подолання стресових ситуацій. Згідно з дослідженнями Т.М. Федорової, ефективні стратегії управління стресом сприяють зниженню рівня тривожності та покращують загальне самопочуття працівників [41]. Тренінги з розвитку комунікаційних навичок сприяють формуванню позитивних міжособистісних стосунків і полегшують інтеграцію нових працівників в команду. Як вказує В.П. Романова, розвиток комунікаційних навичок є критично важливим для успішного вливання в колектив і покращення взаємодії [50]. Тренінги з тайм-менеджменту допомагають новим працівникам ефективно організувати свій робочий час і пріоритети. Згідно з дослідженнями С.І. Чернової, добре розвинені навички управління часом позитивно впливають на продуктивність і зменшують стрес [62, с. 17-25].

Створення систем зворотного зв'язку є важливим аспектом в процесі інтеграції нових працівників, що включає в себе механізми для отримання відгуків як від нових працівників, так і від їхніх керівників, що дозволяє коригувати та вдосконалювати процес адаптації. Регулярні опитування та інтерв'ю з новими працівниками допомагають виявити проблеми та труднощі, з якими вони стикаються, та оцінити ефективність наданої психологічної підтримки. Л.В. Долгова, зазначає, що – «зворотний зв'язок є важливим для розуміння потреб працівників і вчасного коригування процесу адаптації» [27].

Отримання відгуків від керівників про прогрес та адаптацію нових працівників дозволяє виявити ефективність психологічного супроводу та вносити необхідні корективи. Згідно з дослідженнями В.Ю. Тимошенко, систематичний зворотний зв'язок від керівників допомагає забезпечити відповідність очікувань та реальних результатів адаптації [29]. Впровадження індивідуальних та групових консультацій, навчальних програм та тренінгів, а

також систем зворотного зв'язку сприяє успішній інтеграції нових працівників та підвищенню їхньої продуктивності і задоволення від роботи.

Оцінка ефективності психологічного супроводу нових працівників є критично важливою для визначення успішності інтеграційного процесу та внесення необхідних коректив. Визначення критеріїв для оцінки результатів допомагає організаціям забезпечити, щоб підтримка, що надається, була дійсно ефективною і відповідала потребам нових працівників, відповідно були встановлені такі критерії [96]:

1) Рівень задоволеності нових працівників – один з ключових показників ефективності психологічного супроводу – це рівень задоволеності нових працівників від процесу інтеграції. Згідно з дослідженнями М.В. Романова, високе задоволення нових працівників є ознакою того, що психологічна підтримка була адекватною і відповідала їхнім потребам [30]. Оцінка задоволеності може проводитися через анкети, опитування або інтерв'ю.

2) Швидкість адаптації – оцінка швидкості, з якою нові працівники адаптуються до нової роботи, є важливим показником ефективності психологічного супроводу. Як зазначає О.С. Чернова, швидка адаптація нових працівників свідчить про успішність впроваджених методів підтримки і їхню відповідність потребам працівників [26, с. 75-84]. Швидкість адаптації можна вимірювати за допомогою спеціальних тестів або опитувань.

3) Зміни в продуктивності та взаємодії з колегами – вимірювання змін у продуктивності нових працівників та їх взаємодії з колегами допомагає оцінити довгостроковий ефект психологічного супроводу. Згідно з даними І.В. Ковальнової, поліпшення продуктивності та позитивні зміни у командній взаємодії є важливими показниками ефективності супроводу [38, с. 123-129]. Для цього можна використовувати аналітику продуктивності, відгуки від колег і керівників.

Методи збору та аналізу даних про ефективність психологічного супроводу включають різноманітні інструменти, які дозволяють отримати повну картину успішності інтеграційного процесу.

– Опитування нових працівників про їхні відчуття та оцінки процесу інтеграції дозволяють зібрати дані про їхній рівень задоволення, стрес та інші аспекти. Як підкреслює Н.В. Кудрявцева, регулярне опитування є ефективним методом для отримання зворотного зв'язку і корекції процесів супроводу [41].

– Індивідуальні інтерв'ю з новими працівниками та їхніми керівниками дозволяють глибше зрозуміти специфічні проблеми та успіхи в процесі адаптації. Згідно з дослідженнями А.Ю. Левченка, інтерв'ю забезпечують якісну інформацію, що допомагає у визначенні основних проблем і потреб [51].

– Аналіз змін у продуктивності нових працівників до і після інтеграції дозволяє оцінити ефективність психологічного супроводу. Як зазначає М.А. Тимофєєва, систематичний моніторинг продуктивності є важливим для оцінки впливу підтримки на робочі результати [58, с. 440-445]. Для цього використовуються показники виконання завдань, обсяг роботи, якість результатів тощо.

Комплексний підхід до оцінки та аналізу результатів психологічного супроводу дозволяє ефективно управляти процесом інтеграції нових працівників і забезпечити їх успішне включення в робочий процес.

У процесі дослідження було встановлено, що психологічний супровід є невід'ємною складовою інтеграції, яка дозволяє ефективно підтримувати нових працівників, знижувати рівень стресу, сприяти розвитку соціальних і комунікаційних навичок, а також покращувати загальну продуктивність команди. Важливість психологічного супроводу обґрунтовується його впливом на ефективність інтеграції працівників, що дозволяє організації не тільки швидше адаптувати нових членів команди, але й забезпечити їхню залученість та лояльність. Розгляд основних етапів інтеграції, включаючи підготовку до приходу нових працівників, первинну адаптацію та подальшу соціалізацію, дає змогу чітко зрозуміти, на яких етапах виникають основні психологічні виклики, такі як страх перед невідомим, стрес від нових ролей та труднощі у встановленні стосунків з колегами.

Запропоновані методи та інструменти психологічного супроводу, такі як індивідуальні та групові консультації, тренінги та навчальні програми, а також системи зворотного зв'язку, забезпечують комплексний підхід до підтримки нових працівників. Індивідуалізований підхід до вирішення проблем, що виникають у нових працівників, сприяє швидшому подоланню бар'єрів адаптації та розвитку необхідних навичок, що підтверджується дослідженнями вітчизняних та зарубіжних фахівців. Важливою складовою процесу оптимізації супроводу є систематичне оцінювання його ефективності, що включає методи збору та аналізу даних, такі як опитування, інтерв'ю та аналіз продуктивності. Визначені інструменти дозволяють вчасно виявляти проблемні аспекти та коригувати стратегії підтримки. Критерії оцінки, такі як рівень задоволеності, швидкість адаптації та зміни в продуктивності, є надійними індикаторами успішності супроводу.

Отже, оптимізація психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників є ключовим елементом забезпечення успішної адаптації нових працівників та підвищення загальної ефективності роботи організації. Комплексний підхід до впровадження супроводу, що включає індивідуальні консультації, тренінгові програми та системи зворотного зв'язку, сприяє створенню сприятливих умов для швидкої інтеграції нових працівників, формуванню позитивного робочого середовища та підвищенню продуктивності команди в цілому.

Висновки до першого розділу

Психологічний супровід працевлаштованих співробітників є комплексною та системною діяльністю, спрямованою на підтримку успішної інтеграції нових працівників у робочий колектив, їхню адаптацію, особистісний розвиток та нормалізацію стосунків у колективі. Він охоплює широкий спектр завдань, серед яких розвиток професійних навичок, підтримка під час адаптації, надання можливостей для самореалізації, а також допомога у реабілітації в умовах нової організаційної культури. Основні характеристики психологічного супроводу

включають його процесуальність, пролонгованість, недирективність і інтеграцію в реальне повсякденне життя працівників, що дозволяє забезпечити ефективний перехід нових співробітників до активної професійної діяльності.

Психологічний супровід передбачає діагностику початкових умов і потреб працівників, відбір і впровадження відповідних психологічних методів, а також постійний моніторинг результатів для коригування стратегії супроводу. Успішна реалізація супроводу не тільки полегшує адаптацію нових працівників, але й сприяє їхній повноцінній інтеграції в робочий колектив, що є надзвичайно важливим для ефективності організації в цілому.

Одним із ключових аспектів успішної адаптації нових працівників є створення ефективного організаційного механізму управління процесом супроводу. Відсутність такого механізму призводить до поверхневого підходу до адаптації, який часто обмежується формальним проголошенням важливості інтеграції без реальних дій. Успішна адаптація охоплює не тільки освоєння професійних навичок, але й інтеграцію в мікросередовище організації, що включає формування ділових та неформальних стосунків, прийняття соціальних норм і цінностей колективу.

Психологічний супровід допомагає новим працівникам долати виклики адаптації, знижуючи рівень стресу, сприяючи розвитку соціальних і комунікаційних навичок, а також підвищуючи загальну продуктивність команди. Він є необхідною умовою для швидкої інтеграції нових співробітників, забезпечення їхньої залученості та лояльності до організації. Розгляд основних етапів супроводу дозволяє виявити критичні моменти, коли працівники стикаються з найбільшими психологічними викликами, такими як страх перед невідомим або труднощі у встановленні стосунків з колегами.

Важливим елементом є систематичне оцінювання ефективності супроводу, яке включає методи збору та аналізу даних, такі як опитування, інтерв'ю та аналіз продуктивності. Визначені інструменти дозволяють своєчасно виявляти проблеми та коригувати стратегії підтримки. Отже, комплексний підхід до психологічного супроводу є ключем до успішної адаптації нових працівників,

формування позитивного робочого середовища та підвищення загальної ефективності роботи організації.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В ІНТЕГРАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Методологічне забезпечення дослідження процесу інтеграції нових працівників за допомогою психологічного супроводу

Відповідно до методико-теоретичного аналізу, було проведено узагальнення даних, які були орієнтовані на дослідження особливостей психологічного супроводу, спрямованого на оптимізацію інтеграційного процесу нових працівників, включаючи методи, стратегії та інтервенції для покращення адаптації та ефективності нових членів команди. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. Вибірку дослідження склали 30 осіб віком від 21 до 55 років.

За визначеною метою даного дослідження було обрано психодіагностичний комплекс методик, таких як:

- Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір) [42];
- Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова) [43];
- Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) [45];
- Методика «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) [44];
- авторська анкета (інтерв'ю) для дослідження використання психологічного супроводу та відповідних знань, щодо цього поняття серед нових працівників.

Методика «Дослідження мотивації професійної діяльності» (К. Замфір) є ефективним інструментом для діагностики мотиваційних чинників, що

впливають на професійну діяльність нових співробітників. Вона базується на поняттях внутрішньої та зовнішньої мотивації (Додаток А), що є особливо важливим під час оптимізації процесу інтеграції нових працівників за допомогою психологічного супроводу. Внутрішня мотивація стає ключовою, коли сама діяльність є джерелом задоволення для працівника. Якщо ж мотивація ґрунтується на зовнішніх факторах, таких як соціальний престиж або матеріальна винагорода, ми говоримо про зовнішню мотивацію, яка може бути позитивною або негативною. Зовнішня позитивна мотивація значно сприяє ефективності роботи, на відміну від негативної. Важливо враховувати, що продуктивність праці співробітника багато в чому залежить від комплексу мотивів, які впливають на нього на різних етапах професійної адаптації. Правильно організований психологічний супровід може допомогти новим працівникам розвинути мотивацію до вибору професії та місця роботи, сприяючи їх швидшій інтеграції та адаптації в новому колективі [42].

К. Замфір визначив три ключові компоненти мотивації праці, які можуть бути важливими для оптимізації процесу інтеграції нових працівників через психологічний супровід [42]:

- Внутрішня мотивація (ВМ) – формується, коли працівник отримує задоволення безпосередньо від процесу і результатів своєї діяльності. Людина працює із захопленням, без зовнішнього тиску [42].

- Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) – пов'язана із зовнішніми стимулами, такими як матеріальна винагорода, кар'єрний ріст, визнання серед колег та суспільства. Дана мотивація сприймається як необхідність прикладати зусилля для досягнення позитивних результатів [42].

- Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) – базується на уникненні негативних наслідків, таких як покарання, критика або штрафи. Вона має негативний емоційний характер і є менш ефективною для тривалої продуктивності [42].

Під час інтеграції нових співробітників важливо враховувати баланс між цими трьома типами мотивації. Ідеальним мотиваційним комплексом є той, де

переважає внутрішня мотивація, доповнена зовнішньою позитивною мотивацією ($BM > ЗПМ > ЗНМ$ або $BM = ЗПМ > ЗНМ$). Такий підхід сприяє ефективній адаптації працівників і зниженню рівня стресу під час входження в новий колектив. Натомість домінування зовнішньої негативної мотивації ($ЗНМ > ЗПМ > BM$) є найменш бажаним, оскільки веде до зниження мотивації та продуктивності. В рамках психологічного супроводу, цей підхід допомагає формувати мотиваційний комплекс, який забезпечить комфортну адаптацію та сприятиме професійному зростанню нових працівників [42].

Отже, чим вища задоволеність роботою, тим ефективніше формується мотиваційний комплекс працівника. Перевага внутрішньої мотивації та мінімізація зовнішньої негативної мотивації сприяють підвищенню продуктивності та емоційної стійкості співробітників. Оптимізований мотиваційний комплекс створює умови, за яких основним джерелом стимулів є сама діяльність, а працівник зосереджується на досягненні позитивних результатів у своїй професійній діяльності, що, в свою чергу, знижує ризик емоційної нестабільності та стресу та є важливим аспектом при інтеграції нових співробітників у колектив за допомогою психологічного супроводу [42]. Навпаки, коли домінують мотиви уникнення та зовнішня негативна мотивація, це призводить до зниження задоволеності працею і підвищує рівень емоційної нестабільності. Тому в рамках процесу інтеграції нових працівників важливо підтримувати мотиваційний баланс, де внутрішня мотивація та зовнішня позитивна підтримка сприяють стійкості та успішній адаптації в робочому середовищі.

Наступна методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова) складається з 38 питань, що дозволяє оцінити здатність людини справлятися зі стресом – важливий аспект у процесі інтеграції нових працівників з використанням психологічного супроводу [43]. Респонденти відповідають на запитання, обираючи між варіантами «часто», «рідко/іноді» або «ні ніколи» (Додаток Б). Важливим показником є «шкала брехні»: якщо респондент набирає більше 3 балів за цією шкалою, результати тесту можуть бути

недостовірними через вплив феномену соціальної бажаності, коли людина намагається відповідати очікуванням соціуму, а не відображає свої справжні реакції. Для підвищення надійності оцінки рекомендується повторне тестування через певний період часу [43].

Інтерпретація результатів методики дозволяє виявити рівень стресостійкості, що є критичним для адаптації нових співробітників до нового робочого середовища:

- 0-11 балів – високий рівень стресостійкості (такий працівник має чіткі цілі, ефективно керує своїм часом і здатний тривало працювати під тиском, не втрачаючи продуктивності);
- 12-23 бали – стресостійкість вище середнього (така особистість впевнено справляється з потрясіннями, сприймаючи їх як можливості для розвитку, вона швидко відновлюється після стресу і демонструє свої сильні сторони);
- 24-44 бали – середній рівень стресостійкості (працівник може успішно функціонувати в умовах стресу, але зі зростанням кількості стресових ситуацій його здатність до адаптації знижується);
- 45-56 балів – стресостійкість нижче середнього (така особистість вже відчуває значний фізичний і психічний тиск, що впливає на її продуктивність, витрачаючи значні ресурси на боротьбу з негативними емоційними станами);
- 57 і більше балів – низька стресостійкість (людина схильна до агресії, незадоволення собою і оточенням, для неї характерна висока сприйнятливність до стресу, що ускладнює інтеграцію в нове робоче середовище і потребує особливої уваги в процесі психологічного супроводу) [43].

Дана методика дозволяє виявити слабкі сторони нових працівників і допомагає побудувати індивідуальні стратегії психологічного супроводу для оптимізації їх адаптації на новому робочому місці.

Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) є важливим інструментом для оцінки рівня впевненості працівника у власних силах та здатності ефективно вирішувати різноманітні завдання [45]. Дана

методика може бути використана для визначення, наскільки нові співробітники готові адаптуватися до нових умов праці та справлятися з викликами, які можуть виникнути в період інтеграції (Додаток В).

Шкала складається з 10 тверджень, що спрямовані на оцінку загальної самоефективності. Респондентам пропонується оцінити, наскільки вони згодні з кожним твердженням, використовуючи 4-бальну шкалу, де 1 означає «зовсім не згоден», а 4 – «повністю згоден». Приклад таких тверджень може включати: «Я можу знайти спосіб вирішення проблеми, якщо докладу достатньо зусиль», «Я впевнений у своїй здатності досягти цілей, поставлених переді мною».

Результати оцінки допомагають зрозуміти рівень впевненості нових працівників у своїх професійних навичках та можливостях досягнення успіху в новій робочій ролі. Високий рівень самоефективності свідчить про те, що працівник здатний справлятися з викликами, зберігати впевненість у складних ситуаціях та проявляти ініціативу, що сприяє більш успішній інтеграції та швидшій адаптації до нових умов праці.

З іншого боку, низькі показники самоефективності можуть вказувати на необхідність додаткової психологічної підтримки під час процесу інтеграції, оскільки працівник може сумніватися у своїх силах та уникати складних завдань, що вплине на його продуктивність і задоволеність роботою. Таким чином, використання методики «Шкала самоефективності» в процесі психологічного супроводу нових працівників дозволяє оцінити їхню готовність до успішної адаптації та розробити індивідуальні стратегії підтримки для підвищення їх впевненості та ефективності на новому робочому місці [45].

Методика «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) є важливим інструментом для визначення комунікативних здібностей працівників, що є ключовим фактором успішної інтеграції в новий колектив [44]. Дана методика дозволяє оцінити, наскільки нові працівники здатні ефективно взаємодіяти з колегами та адаптуватися до корпоративної культури через спілкування (Додаток Г).

Методика складається з 16 запитань, які спрямовані на оцінку різних аспектів комунікативної поведінки: від здатності встановлювати контакти до готовності вирішувати конфлікти та будувати тривалі стосунки. Респондентам пропонується відповісти на запитання, обравши один з варіантів: «так», «ні», «інколи». Приклад запитань може включати: «Чи легко ви заводите нові знайомства?», «Чи вмієте ви виходити з конфліктних ситуацій?».

За результатами тесту учасники отримують кількість балів, що відповідає одному з п'яти рівнів комунікабельності:

1) Дуже низький рівень – такі працівники мають труднощі у спілкуванні, зокрема у встановленні нових контактів, що може негативно впливати на процес їхньої адаптації.

2) Низький рівень – особи з таким рівнем комунікабельності часто уникають комунікації або демонструють труднощі у взаємодії з іншими, що може сповільнити їх інтеграцію в колектив.

3) Середній рівень – працівники мають достатній рівень комунікативних навичок, однак можуть потребувати додаткової підтримки у складних соціальних ситуаціях.

4) Високий рівень – такі працівники легко знаходять спільну мову з іншими, активно взаємодіють з колективом та швидко адаптуються до нового оточення.

5) Дуже високий рівень – ці працівники відзначаються природною комунікабельністю, є лідерами у спілкуванні та швидко інтегруються в будь-який колектив [44].

Використання цієї методики в процесі психологічного супроводу нових працівників дозволяє виявити потенційні труднощі у комунікації та розробити індивідуальні стратегії для їх подолання. Наприклад, для працівників з низьким рівнем комунікабельності можна організувати додаткові тренінги з розвитку соціальних навичок та міжособистісної взаємодії, що сприятиме не лише підвищенню ефективності їхньої роботи, але й поліпшенню загальної атмосфери в колективі, що пришвидшить процес інтеграції. Таким чином, методика

В.Ф. Ряховського є важливим елементом комплексного підходу до інтеграції нових працівників, дозволяючи краще зрозуміти їхні комунікативні особливості та забезпечити успішну адаптацію в новому робочому середовищі.

Актуальність створення анкети для дослідження використання психологічного супроводу серед нових працівників полягає в тому, що процес адаптації до нового робочого середовища є критичним для успішної інтеграції та ефективної роботи співробітників. Психологічний супровід відіграє важливу роль у забезпеченні комфортної адаптації, зниженні рівня стресу та підтримці емоційного благополуччя нових працівників. Однак рівень усвідомлення та готовності користуватися такими критеріями, що може варіюватися серед співробітників залежно від їхнього віку, рівня освіти, посади, місцезнаходження компанії та інших факторів (Додаток Д).

У дану анкету (інтерв'ю) входило 17 запитань, які включають питання про демографічні характеристики респондентів (вік, стать, освіта, місце роботи та його місцезнаходження), що дозволяє не лише краще зрозуміти профіль нових працівників, але й виявити специфічні фактори, які впливають на їхню адаптацію. Питання щодо емоційного благополуччя, наявності стресових ситуацій та труднощів в адаптації допомагають оцінити, наскільки працівники стикаються з викликами на новому робочому місці та як вони їх вирішують. Особливе значення мають запитання про використання психологічної підтримки, які дозволяють визначити, чи є такий супровід затребуваним серед нових працівників та які методи психологічного супроводу вони використовують для підтримки свого психічного благополуччя. Дослідження за допомогою цієї анкети дає змогу не тільки оцінити рівень обізнаності працівників, щодо психологічного супроводу, але й отримати цінну інформацію для оптимізації процесу інтеграції нових працівників через впровадження ефективних практик психологічної підтримки на робочому місці.

Отже, визначені методики допоможуть не лише ідентифікувати сильні та слабкі сторони нових працівників, але й глибше зрозуміти їхні індивідуальні психологічні потреби, рівень стресостійкості та особливості реагування на нові

робочі умови, а також дозволить створити цілеспрямовані та ефективні стратегії психологічної підтримки, які сприятимуть не тільки швидшій адаптації співробітників, але й підвищенню їх мотивації та залученості до роботи. Індивідуальні підходи до підтримки можуть включати консультації, тренінги, навчання навичкам управління стресом та регулярний моніторинг психоемоційного стану, що дозволить вчасно виявляти потенційні проблеми й коригувати стратегію підтримки, забезпечуючи комфортну інтеграцію в новий колектив.

2.2. Якісні та кількісні характеристики констатувального експерименту

На основі теоретико-методологічного аналізу проблематики дослідження особливостей психологічного супроводу, спрямованого на оптимізацію інтеграційного процесу нових працівників, включаючи методи, стратегії та інтервенції для покращення адаптації та ефективності нових членів команди було проведено попереднє анкетування (інтерв'ю) для дослідження використання психологічного супроводу та відповідних знань, щодо цього поняття серед нових працівників, серед 30 працівників з різноманітних компаній Миколаївської області, віком від 21 до 55 років, що перебували на нових посадах менше трьох місяців. Переважну частину респондентів становили жінки (86,3 %), в той час як чоловіки становили 13,6 %. Усі учасники дослідження мали вищу освіту. Анкета дозволила більш детально розглянути проблеми, з якими стикалися працівники на нових місцях роботи, а також визначити чи зверталися вони за психологічною підтримкою (консультуванням) у зв'язку з новими умовами працевлаштування.

Аналіз отриманих даних свідчить про позитивну оцінку емоційного благополуччя працівників на етапі адаптації до нових робочих умов (Рис. 2.1.). Зокрема, 54,5 % респондентів зазначили, що хоча вони і стикаються з певними труднощами, активно працюють над їх подоланням, що свідчить про їхню готовність до адаптації та бажання інтегруватися в новий колектив. Такий

результат підтверджує, що психологічний супровід сприяє тому, щоб працівники краще справлялися з труднощами, навіть якщо вони їх відчують.

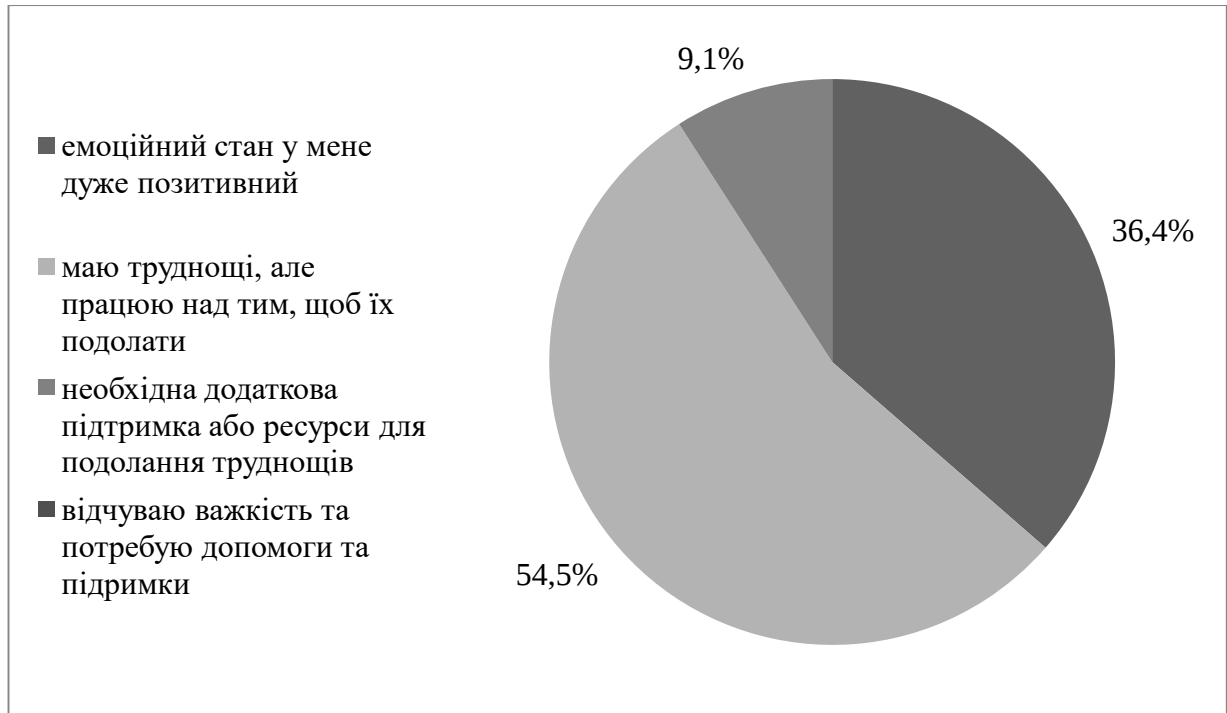


Рис. 2.1. Оцінка емоційного благополуччя нових працівників

Ще 36,4 % працівників зазначають, що не мають значних проблем, що свідчить про ефективність психологічних стратегій у підтримці стабільного емоційного стану нових співробітників, що також вказує на те, що більшість працівників успішно адаптуються до нових умов без додаткових ресурсів або допомоги. Лише 9,1 % респондентів потребують додаткової підтримки для подолання виникаючих труднощів, що свідчить про те, що серйозні проблеми виникають лише у невеликої частини співробітників. Важливо відзначити, що серед опитаних не було жодного, хто відчував би серйозні проблеми або потребував би значної психологічної допомоги [2].

Подальший аналіз даних показує, що більшість працівників (59,1 %) не зіштовхнулися з серйозними стресовими ситуаціями чи труднощами під час адаптації до нового колективу або робочих обов'язків, що підтверджує успішність існуючих методів інтеграції нових співробітників і їхню здатність запобігати значним стресовим ситуаціям.

Серед тих, хто все ж зіткнувся з певними труднощами, більшість (87,5 %) вирішували ці проблеми через активне спілкування з колегами та керівництвом, що підкреслює важливість відкритої комунікації та підтримки під час адаптації. Водночас лише 12,5 % опитаних вказали, що стрес виникав у них в окремих аспектах нового робочого середовища, що демонструє відносно низький рівень серйозного стресу серед працівників. Також слід зазначити, що лише 10 % працівників зверталися за психологічною підтримкою або консультуванням у зв'язку з новим місцем працевлаштування. Серед тих, хто не використовував психологічну допомогу (44,4 %) відчували себе достатньо впевнено, 27,8 % змогли самотійно впоратися з емоційними викликами, а 27,8 % вважали, що психологічна підтримка не є необхідною.

Дослідження виявило також чотири основні аспекти, які викликають найбільшу кількість емоцій у працевлаштованих працівників [2]:

- успіхи у виконанні завдань та досягнення цілей (45 %) – це показник, що свідчить про важливість досягнень та позитивного самопочуття, пов'язаного з результативністю роботи;
 - виконання великої кількості завдань або робота під тиском часу (35 %) – цей аспект вказує на те, що робочий тиск і великий обсяг завдань можуть бути значними джерелами стресу;
 - позитивні взаємини з колегами та спільна робота над проєктами (30 %) – хороший командний дух і ефективна співпраця є важливими для емоційного благополуччя працівників;
 - відчуття монотонності або нудьги через повторювані завдання (25 %) – цей фактор може сприяти зниженню мотивації та задоволення від роботи.
- Також були виокремлені кілька ключових стратегій (Рис. 2.2.), які працевлаштовані робітники використовують для підтримки свого психологічного благополуччя під час адаптації до нового робочого місця:



Рис. 2.2. Стратегії на які орієнтуються нові працівники на новому місці роботи

1) збереження позитивного настрою і спілкування з близькими (45 %) – працівники активно підтримують свій емоційний стан через обговорення своїх вражень від нової роботи з друзями та родиною, що дозволяє їм отримати емоційну підтримку та об'єктивну оцінку ситуації, що допомагає зменшити тривогу і стрес;

2) увага до фізичного здоров'я (35 %) – багато працівників звертають увагу на своє фізичне благополуччя, дотримуючи здорового харчування та регулярно займаючись фізичними вправами; такий підхід позитивно впливає на їх психологічний стан, оскільки фізичне здоров'я тісно пов'язане з емоційним благополуччям;

3) встановлення реалістичних цілей і очікувань (35 %) – працівники намагаються формувати реалістичні цілі щодо свого адаптаційного процесу, що

допомагає їм уникати непотрібного стресу і зберігати здоровий баланс між очікуваннями та реальністю;

4) практика позитивного мислення і вдячності (25 %) – частина працівників використовує позитивне мислення, активно шукаючи плюси у новій роботі та можливості для особистого і професійного розвитку, що допомагає їм зосередитися на позитивних аспектах та знижувати рівень стресу;

5) релаксаційні техніки (15 %) – для зменшення стресу і підтримки психологічного благополуччя деякі працівники застосовують релаксаційні техніки, такі як дихальні вправи або медитація. Такі методи допомагають розслабитися і покращити загальний стан;

6) відвідування тренінгів і семінарів (5 %) – невеликий відсоток працівників звертається до участі в тренінгах або семінарах з особистісного та професійного розвитку, що дозволяє їм вдосконалювати навички та підтримувати мотивацію на високому рівні.

Використання цих стратегій сприяє ефективній адаптації працівників до нового робочого середовища, знижує рівень стресу та забезпечує стабільне психологічне благополуччя. Результати дослідження підтверджують важливість індивідуального підходу до психологічної підтримки, який враховує як особистісні характеристики працівників, так і специфіку їхньої професійної діяльності. Такий підхід дозволяє зменшити стрес і підвищити емоційний комфорт, що позитивно впливає на продуктивність і задоволеність роботою.

Компанії, які ефективно реалізують ці стратегії, створюють сприятливе середовище для швидкої та комфортної адаптації працівників, що, в свою чергу, знижує плинність кадрів і підвищує загальну ефективність організації [96]. Однак для досягнення ще кращих результатів важливо постійно вдосконалювати методи психологічної підтримки, розширюючи їх спектр і доступність, що включає не лише традиційні заходи, але й інноваційні підходи, такі як інтеграція технологій, розвиток цифрових платформ для консультацій та підтримки, а також використання психоедукаційних ресурсів для саморегуляції емоційного стану працівників [94].

Для підвищення ефективності компаніям слід розробляти спеціалізовані програми адаптації, що включають тренінги з управління стресом, розвиток емоційного інтелекту, комунікативних навичок та стратегій подолання конфліктів. Важливо також проводити регулярний моніторинг ефективності психологічних інтервенцій, щоб вчасно виявляти проблемні зони та коригувати підходи до підтримки працівників. Комплексний підхід до психологічного супроводу не лише покращує емоційне благополуччя працівників, але й сприяє створенню позитивного робочого клімату, що є основою для довгострокового успіху як окремих працівників, так і компанії в цілому [2].

Отже, результати показали, що психологічна підтримка суттєво сприяє емоційному благополуччю працівників, полегшуючи їх інтеграцію в колектив та нові робочі обов'язки. Більшість працівників успішно адаптуються до нових умов завдяки позитивному мисленню, підтримці близьких та активній комунікації з колегами. Індивідуальний підхід до супроводу допомагає зменшити стрес і поліпшити загальний емоційний стан. Оцінка ефективності психологічного супроводу базується на комплексі показників, які відображають ключові аспекти професійної діяльності та соціального розвитку працівників. Незважаючи на досягнуті успіхи, залишається актуальною потреба у вдосконаленні методів психологічної підтримки, що, у свою чергу, вимагає розробки нових стратегій, інтеграції інноваційних підходів і регулярного моніторингу результатів, що дозволить підвищити ефективність психологічного супроводу, зменшити плинність кадрів і покращити загальну продуктивність організацій.

За результатами методики «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір), що дозволила виявити різні аспекти мотивації нових працівників, що є критично важливим для оптимізації процесу їх інтеграції через психологічний супровід (Рис. 2.3.):

– Внутрішня мотивація (ВМ) у респондентів на середньому рівні виражена у 54 % випадків, низький рівень спостерігається у 32 %, а високий рівень сформованості внутрішньої мотивації виявлено у 14 % – це свідчить про

те, що більшість нових працівників мають помірні стимули для досягнення успіху в роботі та серйозні наміри виконувати свої професійні обов'язки на високому рівні.

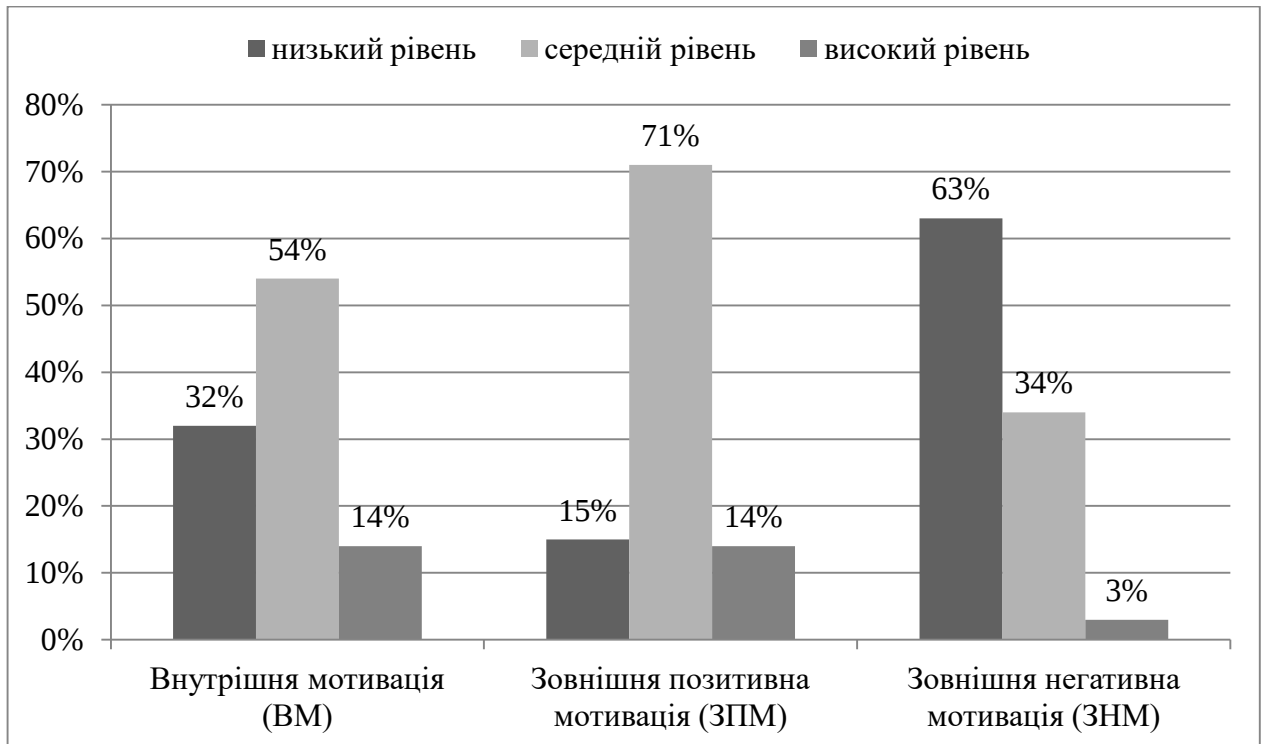


Рис. 2.3. Результати попереднього зрізу за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір)

– Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) у респондентів виявлена на середньому рівні у 71 % випадків, низький рівень спостерігається у 15 %, а високий рівень сформованої позитивної мотивації є у 14 % – це вказує на те, що більшість працівників отримують підтримку та позитивні стимули ззовні, що сприяє їх адаптації до нових умов роботи та підвищує загальну мотивацію.

– Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) переважно на низькому рівні у 63 % респондентів, середній рівень виявлено у 34 %, а високий рівень сформованої негативної мотивації є у лише 3 % – ці результати можуть вказувати на те, що нові працівники не надають великого значення негативним аспектам своєї роботи або ж мають тенденцію ігнорувати їх, зосереджуючи свою увагу на позитивних аспектах, що може обмежувати їх здатність повноцінно реагувати на негативні емоції та проблеми, що виникають у процесі адаптації (Додаток Ж).

Отже, результати дослідження підкреслюють важливість психологічного супроводу для ефективної інтеграції нових працівників. Помірна внутрішня мотивація у більшості респондентів вказує на їхні стійкі стимули для досягнення успіху та серйозне ставлення до професійних обов'язків, що підкреслює значення підтримки та заохочення внутрішніх мотивів для полегшення процесу адаптації. Ефективність зовнішньої підтримки також підтверджується наявністю високого рівня позитивної мотивації у багатьох працівників, що свідчить про позитивний вплив стимулів від керівництва і колег на адаптацію [90]. Водночас, зниження зовнішньої негативної мотивації може свідчити про схильність нових працівників ігнорувати негативні аспекти, що обмежує їх здатність ефективно реагувати на проблеми. Тому важливо забезпечити збалансовану підтримку, яка включає як конструктивну обробку негативних аспектів, так і позитивну мотивацію, що сприятиме успішній інтеграції та підвищенню загальної ефективності працівників.

У рамках дослідження було оцінено рівень стресостійкості серед респондентів за допомогою методики «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова). Результати показали, що (Рис. 2.4.):

- Високий рівень стресостійкості був зафіксований у 10 % респондентів, такі працівники чітко визначають свої цілі та шляхи їх досягнення, ефективно розподіляють час і можуть довгий час працювати з високим навантаженням. Несподіванки зазвичай не вибивають їх з колії, а їх коло інтересів є досить широким.

- Вищий за середній рівень стресостійкості мали близько 20 % респондентів. Вони впевнені в собі, сприймають сильні потрясіння як життєві уроки, активно використовують механізми самооцінки та швидко відновлюють психічний стан. Вміють виявляти свої сильні сторони і ефективно справлятися з труднощами.

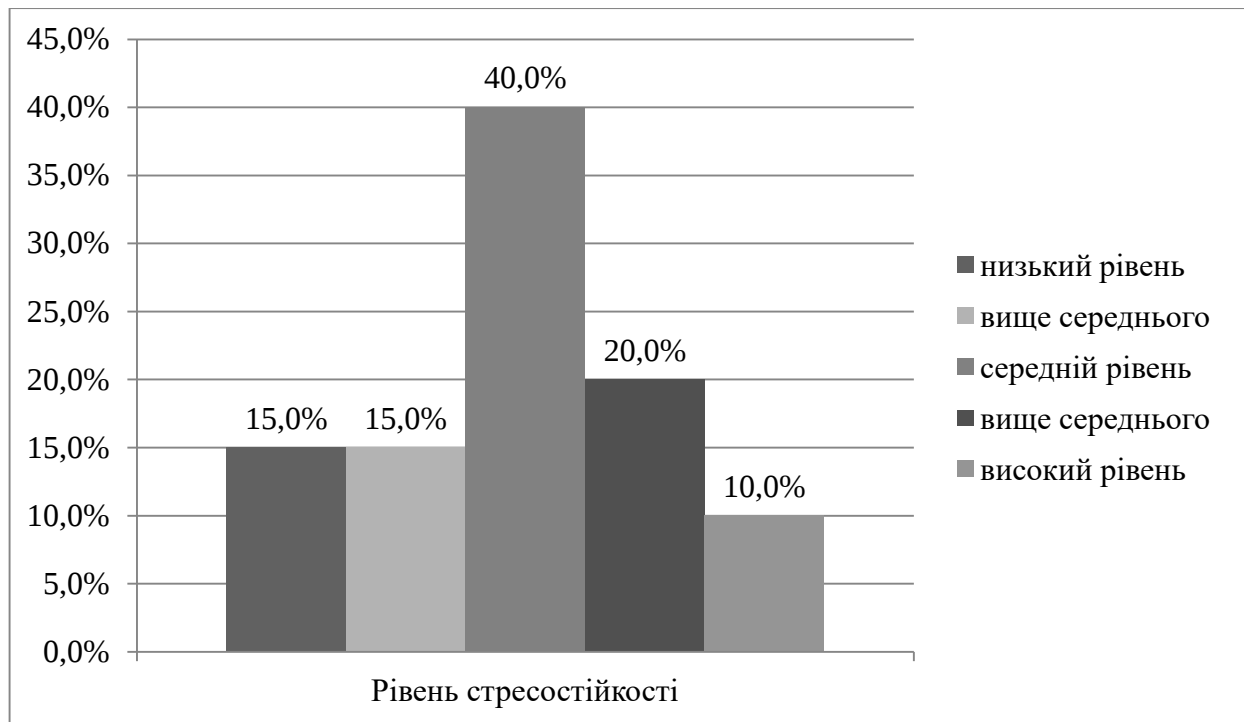


Рис. 2.4. Результати попереднього зрізу за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова)

– Середній рівень стресостійкості був характерний для приблизно 40 % респондентів. Їхня стресостійкість відповідає напруженому стилю життя активної людини. Ситуації мають значний вплив на їхнє життя, але вони не завжди здатні чинити їм серйозний опір. Зі збільшенням стресових ситуацій їх стресостійкість знижується.

– Нижчий за середній рівень стресостійкості був виявлений у 15 % респондентів. У таких працівників спостерігаються фізичні та психічні порушення, що потребують витрат ресурсів на боротьбу з негативними психологічними станами під час стресу. Рекомендується інтегрувати вправи для подолання стресу в повсякденне життя.

– Низький рівень стресостійкості був зафіксований у 15 % респондентів. Такі працівники дуже чутливі до стресу і часто витрачають більшу частину своїх ресурсів на боротьбу зі стресом. Їм властиве прагнення до конкуренції, нетерпимість до обставин, агресивність. Для покращення ситуації їм слід вжити цілеспрямовані заходи для боротьби зі стресом і відновлення

спокою, впевненості та працездатності. Дані результати підкреслюють важливість психологічного супроводу в процесі інтеграції нових працівників для покращення їх стресостійкості та ефективності в умовах роботи.

Оцінювання рівня самоефективності нових працівників за методикою «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) показали, що серед респондентів не було жодного респондента, який би досяг рівня високої само ефективності, що свідчить про те, що на момент початкового оцінювання жоден з нових працівників не відзначався високим рівнем впевненості у своїх можливостях і здібностях. Відсутність респондентів у цій категорії може вказувати на те, що процес адаптації в новому середовищі був для них стресовим та непередбачуваним, що негативно впливало на їх самовідчуття і впевненість у собі (Рис. 2.5.).

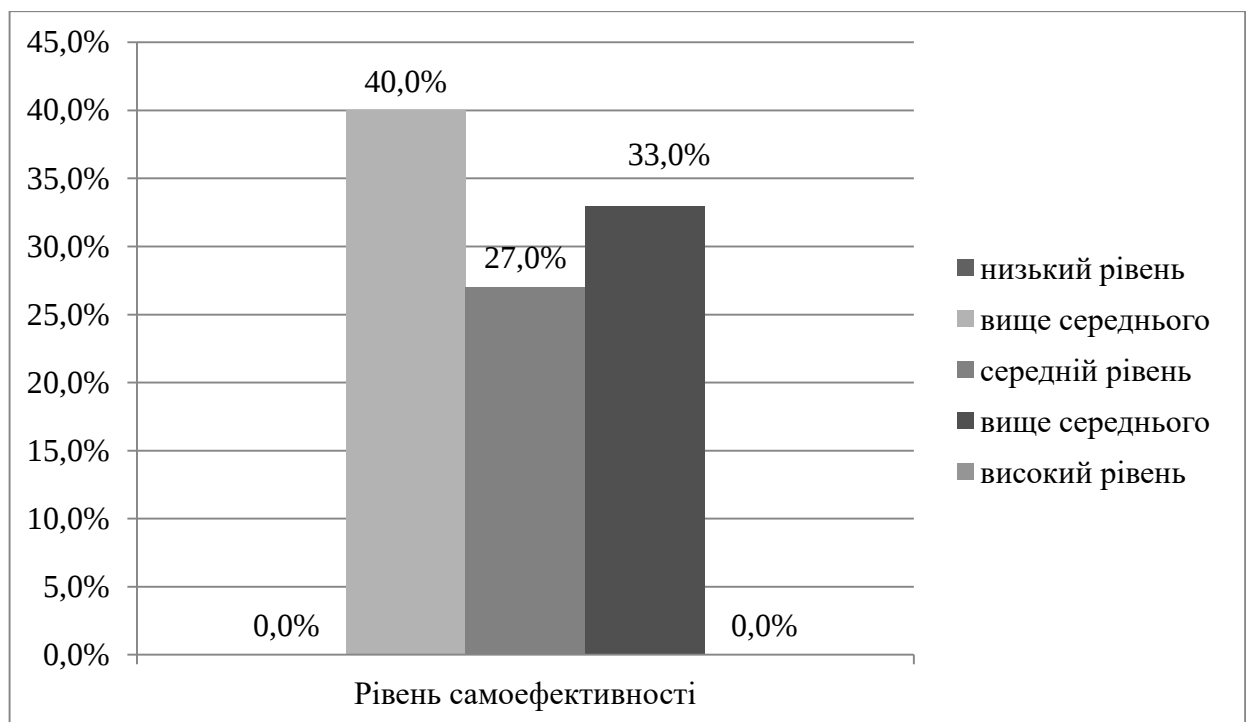


Рис. 2.5. Результати попереднього зрізу за методикою «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

33 % мали рівень самоефективності, який можна віднести до категорії «вища за середню» – це може свідчити про те, що частина нових працівників мала певну впевненість у своїх силах і здатностях, але ще не досягла

оптимального рівня впевненості та самооцінки, який дозволяє їм ефективно справлятися з усіма завданнями і викликами на роботі.

27 % показали середній рівень самоефективності – це вказує на те, що їх самооцінка була на середньому рівні, що може відображати помірний рівень впевненості у власних здібностях і знаннях. Такі працівники можуть мати деякі труднощі в процесі адаптації і потребувати додаткової підтримки для підвищення впевненості в собі.

Найбільша частка респондентів (40 %) мала рівень самоефективності нижчий за середній – це вказує на те, що більшість нових працівників відчували значні труднощі в адаптації до нових умов, що могло впливати на їхню впевненість у власних здібностях і результативності. Такий рівень може свідчити про необхідність особливої уваги та підтримки для таких працівників, щоб полегшити їх інтеграцію і поліпшити їхнє самовідчуття [61]. Також не було респондентів з низьким рівнем самоефективності – це може бути позитивним сигналом, оскільки відсутність працівників з критично низькою самооцінкою свідчить про те, що у нових працівників ще є потенціал для розвитку та покращення їхньої впевненості в собі.

За результатами методики «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) було встановлено, що 23 % респондентів продемонстрували некомунікабельний рівень, що свідчить про значні труднощі у спілкуванні, відчутний дискомфорт у соціальних контактах та схильність до уникання соціальних ситуацій. Таким працівникам необхідно надати спеціалізовану підтримку, що полегшить їхню адаптацію та сприятиме розвитку комунікативних навичок (Рис. 2.6.).

43 % респондентів показали рівень замкнутості або закритості, набравши від 25 до 29 балів, такі працівники можуть бути помітно закритими, мати труднощі в нових соціальних ситуаціях або при спілкуванні з незнайомими людьми. Для них важливо розробити програми, які допоможуть розвивати соціальні навички та знижувати рівень закритості. 33 % респондентів мають рівень часткової комунікабельності – такі працівники відзначаються певними

труднощами у спілкуванні, але здатні підтримувати контакти у сприятливих умовах. Для цієї групи важливо створити підтримуюче середовище, яке забезпечить можливість комфортного спілкування та поступове зниження бар'єрів у комунікації.

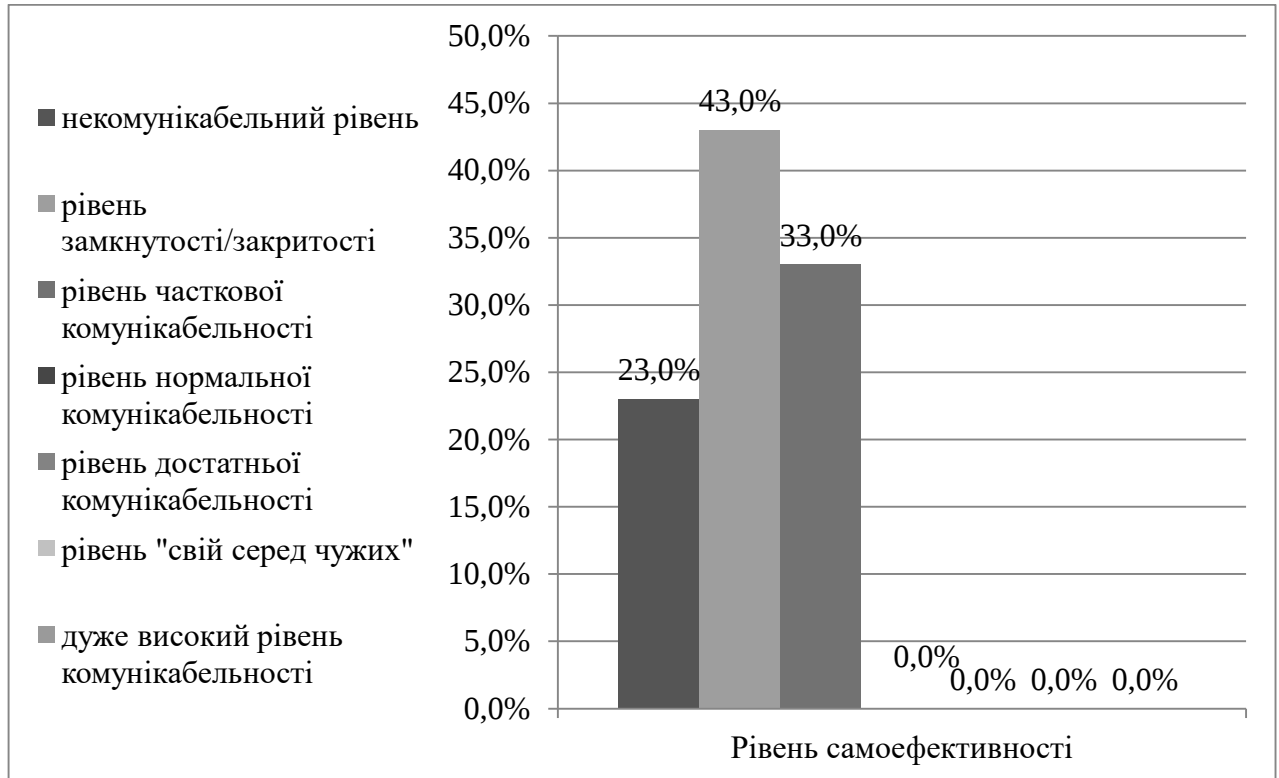


Рис. 2.6. Результати попереднього зрізу за методикою «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського)

Варто зазначити, що не було респондентів з рівнем нормальної комунікабельності, що свідчить про відсутність співробітників, які легко і природно взаємодіють у нових умовах. Також не було виявлено респондентів з рівнем достатньої комунікабельності, рівнем «свій серед чужих» або дуже високим рівнем комунікабельності – це вказує на те, що всі нові працівники потребують значної підтримки у розвитку комунікаційних навичок або працівники поки проходять процес адаптації до нового місця роботи і їм важко ефективно взаємодіяти через відсутність належного комунікативного досвіду або через стрес, пов'язаний із зміною середовища. Також це може бути пов'язано з тим, що процес інтеграції в новий колектив зазвичай супроводжується адаптаційними труднощами, такими як необхідність пристосування до нових

соціальних і професійних норм, страх перед новими обов'язками, а також можливе невдоволення відразу з самим робочим середовищем. Якщо нові працівники ще не змогли сформувати необхідний рівень комунікаційних навичок або не адаптувалися до соціальних вимог нового колективу, їхні комунікаційні труднощі можуть бути тимчасовими, але вимагають адресної і систематичної психологічної підтримки [70].

Отже, у цьому контексті важливо забезпечити нових співробітників не лише загальною адаптаційною допомогою, а й конкретними програмами розвитку комунікативних навичок, тренінгами з міжособистісного спілкування, а також підтримкою в інтеграції в корпоративну культуру. Організація регулярних зустрічей з менторами, створення підтримуючого середовища, а також надання можливостей для соціалізації можуть суттєво допомогти новим працівникам подолати перші труднощі та успішно адаптуватися до нових умов роботи.

У ході аналізу даних було висунуто декілька гіпотез нашого дослідження, які необхідно перевірити за допомогою критерію узгодженості Пірсона [34] аби оцінити лінійний зв'язок між кількісними змінними, за такими парами, як:

— «зовнішня позитивна мотивація – стресостійкість» за розрахунками було отримано значення $r = 0,08$ при значенні $p \leq 0,01$ – це свідчить про те, що хоча кореляція є статистично значущою, зв'язок між мотивацією та стресостійкістю є мінімальним і може бути не суттєвим з практичної точки зору. Отримані результати дозволяють припустити, що зовнішня мотивація не є ключовим чинником, що впливає на рівень стресостійкості працівників.

— «зовнішня позитивна мотивація – комунікабельність» за розрахунками було отримано значення $r = -0,38$ при значенні $p \leq 0,05$ що вказує на помірну негативну кореляцію між цими змінними – це означає, що зі збільшенням зовнішньої позитивної мотивації рівень комунікабельності нових працівників може знижуватися. Хоча кореляція є статистично значущою, вона свідчить про можливий зворотний зв'язок, що потребує подальшого аналізу. Отримані результати можуть вказувати на те, що зовнішня мотивація, яка

спрямована на досягнення зовнішніх цілей (наприклад, фінансових винагород), може впливати на зниження соціальної активності чи потреби в комунікації серед працівників. Таке припущення може бути корисним для подальших досліджень у контексті мотиваційних стратегій, особливо тих, що пов'язані з розвитком соціальних навичок.

– «стресостійкість – комунікабельність» за розрахунками було отримано значення $r = 0,006$ при значенні $p \leq 0,05$ – що вказує на відсутність лінійного зв'язку між цими змінними. Таке значення кореляції говорить про те, що рівень стресостійкості працівників не має істотного впливу на їх комунікабельність, і цей зв'язок може бути випадковим або не мати значної практичної цінності. Результати свідчать про те, що рівень здатності до подолання стресу не визначає ступінь соціальної активності чи ефективності в комунікаціях, тому для пояснення цих показників слід розглядати інші фактори або психосоціальні характеристики.

– «самоефективність – зовнішня позитивна мотивація» за розрахунками було отримано значення $r = 0,28$ при значенні $p \leq 0,05$, що вказує на помірний позитивний зв'язок між цими змінними – це означає, що з підвищенням рівня самоефективності працівників також зростає їх зовнішня позитивна мотивація. Самоефективність, або впевненість людини у своїй здатності досягати поставлених цілей, може впливати на зовнішню мотивацію, що передбачає досягнення зовнішніх винагород, таких як фінансова винагорода, визнання або просування по службі. Працівники, які вірять у власну компетентність і здатні до самостійного вирішення завдань, можуть відчувати більшу мотивацію досягати таких зовнішніх цілей, оскільки вони сприймають ці досягнення як досяжні й реалістичні [51]. Такий зв'язок є особливо важливим для організацій, оскільки підвищення рівня самоефективності серед працівників може бути одним із факторів, що сприяють зростанню їхньої продуктивності та зацікавленості у зовнішніх винагородах. Розвиток програм професійного розвитку, наставництва та підвищення кваліфікації може посилити це відчуття

впевненості у власних силах і, відповідно, підвищити рівень зовнішньої мотивації.

– «самоефективність – стресостійкість» за розрахунками було отримано значення $r = 0,01$ при значенні $p \leq 0,05$, що вказує на практично відсутність лінійного зв'язку між цими змінними – це свідчить про те, що рівень самоефективності працівників не має значного впливу на їх стресостійкість. Таке значення кореляції може означати, що впевненість у власних силах і здатність досягати цілей не обов'язково пов'язані з тим, як добре працівники справляються зі стресом. Можливо, інші фактори або стратегії справляння зі стресом грають більш важливу роль у цьому контексті, і для кращого розуміння стресостійкості слід враховувати ці аспекти.

– «комунікабельність – зовнішня позитивна мотивація» – за розрахунками було отримано значення $r = -0,38$ при значенні $p \leq 0,05$, що вказує на помірну негативну кореляцію між цими змінними – це означає, що з підвищенням рівня комунікабельності нових працівників зовнішня позитивна мотивація може знижуватися. Значення кореляції вказує на те, що працівники, які демонструють вищий рівень комунікабельності, можливо, мають менше зовнішньої мотивації або менше схильності до мотивації через зовнішні фактори, такі як фінансові винагороди чи визнання. Такий результат може свідчити про те, що комунікабельні працівники більше мотивовані внутрішніми чинниками, такими як особистісний розвиток або соціальне задоволення, ніж зовнішніми стимулами.

– «комунікабельність – самоефективність» за розрахунками було отримано значення $r = 0,12$ при значенні $p \leq 0,05$, що вказує на слабкий позитивний зв'язок між цими змінними – це означає, що існує невеликий, але статистично значущий зв'язок між рівнем комунікабельності і самомотивацією працівників. Незважаючи на те, що кореляція є позитивною, її слабкість може свідчити про те, що рівень комунікабельності не має значного впливу на рівень самоефективності або навпаки. Такі значення можуть означати, що інші чинники

грають більшу роль у формуванні самомотивації працівників, ніж комунікабельність.

Отже, у ході аналізу даних за допомогою критерію узгодженості Пірсона було перевірено кілька гіпотез про лінійні зв'язки між кількісними змінними. Результати показали, що зв'язок між «зовнішньою позитивною мотивацією» і «стресостійкістю» є мінімальним ($r = 0,08$), що вказує на те, що зовнішня мотивація не є ключовим чинником, що впливає на рівень стресостійкості. Взаємозв'язок між «зовнішньою позитивною мотивацією» і «комунікабельністю» показав помірну негативну кореляцію ($r = - 0,38$), що може свідчити про зменшення соціальної активності при зростанні зовнішньої мотивації. Зв'язок між «стресостійкістю» і «комунікабельністю» не виявився істотним ($r = 0,006$), вказуючи на відсутність значного впливу стресостійкості на комунікабельність. Взаємозв'язок між «самоефективністю» і «зовнішньою позитивною мотивацією» показав помірний позитивний зв'язок ($r = 0,28$), що вказує на зростання зовнішньої мотивації разом із підвищенням рівня самоефективності. При цьому зв'язок між «самоефективністю» і «стресостійкістю» виявився практично відсутнім ($r = 0,01$), що може означати, що впевненість у своїх силах не впливає значно на здатність справлятися зі стресом. Виявлені кореляції дозволяють зробити висновки про потенційний вплив різних факторів на мотивацію та стресостійкість працівників, що може бути корисним для подальших досліджень та розробки мотиваційних стратегій.

Висновки до другого розділу

У ході емпіричного дослідження було розглянуто особливості психологічного супроводу нових працівників з метою поліпшення їх інтеграції в новий колектив. Результати дослідження підтверджують важливість психологічного супроводу для успішної інтеграції нових працівників. Помірна внутрішня мотивація більшості респондентів свідчить про стійкі стимули досягнення успіху, що підкреслює значення підтримки внутрішніх мотивів для полегшення адаптації. Високий рівень позитивної зовнішньої мотивації також

показує позитивний вплив стимулів від керівництва та колег. Однак зниження зовнішньої негативної мотивації може свідчити про ігнорування проблем, що обмежує ефективність реакції. Тому важливо забезпечити підтримку, яка враховує як негативні аспекти, так і позитивну мотивацію.

Аналіз рівня стресостійкості показав, що 40 % респондентів мають середній рівень, що свідчить про певні труднощі в справлянні з напруженими ситуаціями, щодо самоефективності, 27 % респондентів мали середній рівень, що свідчить про помірну впевненість у своїх здібностях. 40 % респондентів мали рівень самоефективності нижчий за середній, що свідчить про потребу в спеціальній підтримці для адаптації та покращення самовідчуття. Відсутність осіб з низьким рівнем самоефективності вказує на потенціал для розвитку впевненості в собі. Також не було респондентів з достатнім або дуже високим рівнем комунікабельності, що підкреслює потребу в розвитку комунікаційних навичок. Аналіз даних показав мінімальний зв'язок між зовнішньою позитивною мотивацією і стресостійкістю ($r = 0,08$), помірну негативну кореляцію між зовнішньою позитивною мотивацією і комунікабельністю ($r = - 0,38$), а також відсутність істотного зв'язку між стресостійкістю і комунікабельністю ($r = 0,006$). Помірний позитивний зв'язок між самоефективністю і зовнішньою позитивною мотивацією ($r = 0,28$) вказує на зростання мотивації разом з підвищенням уровне самоефективності, тоді як зв'язок між самоефективністю і стресостійкістю ($r = 0,01$) майже відсутній.

Отже, емпіричне дослідження підкреслює важливість системного психологічного супроводу для покращення стресостійкості, впевненості в собі та комунікаційних навичок нових працівників. Збалансована підтримка, яка охоплює як негативні аспекти, так і позитивну мотивацію, є ключовою для успішної інтеграції та підвищення ефективності команди.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ТА ЇЇ ОЦІНКА ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Характеристика психокорекційної програми підготовки нових працівників

Успішна інтеграція нових працівників у колектив та організаційне середовище є ключовим чинником ефективної роботи компанії. На цьому етапі нові співробітники стикаються з низкою проблем та труднощів, які можуть негативно вплинути на їх продуктивність, емоційний стан та загальну адаптацію до робочих умов. Зокрема, такі труднощі часто стосуються соціально-психологічної адаптації, зокрема незнання організаційної культури, труднощів у вибудові комунікацій із колегами, невпевненості у своїх професійних навичках, а також невизначеності стосовно власної ролі в компанії [53].

Процес інтеграції нових працівників супроводжується низкою стресових ситуацій, які можуть викликати тривогу, відчуття ізольованості та труднощі у налагодженні конструктивних взаємовідносин у новому середовищі. Особливо це стосується тих співробітників, які мають менший досвід роботи або недостатньо розвинені навички комунікації та адаптації. Під час такого періоду важливо враховувати індивідуальні особливості кожного нового працівника, щоб забезпечити їм необхідну психологічну підтримку та зменшити рівень стресу та невпевненості [64].

Психокорекційні програми для нових працівників є важливим інструментом, який сприяє їхньому швидкому та ефективному входженню до колективу, допомагає розвивати необхідні адаптивні навички та знижувати рівень напруження, пов'язаного з новими професійними та соціальними викликами [69, с. 128-132]. Такі програми націлені на вирішення низки завдань, серед яких формування впевненості у своїх професійних здібностях, поліпшення міжособистісних стосунків із колегами та керівниками, а також розвиток здатності до самоорганізації та саморегуляції у нових робочих умовах.

Саме тому, у ході нашого дослідження було розроблено психокорекційну програму для підготовки нових працівників, щодо проблем та труднощів, які виникають у процесі інтеграції у нове середовище на основі визначених критеріїв впливу ефективності на трудові стосунки серед нових працівників. Основний акцент програми будувався на таких ключових аспектах:

- Соціально-психологічна адаптація – програма включала методики, спрямовані на розвиток навичок ефективної комунікації та встановлення конструктивних відносин з колегами та керівництвом. Враховуючи, що соціальна взаємодія є важливим компонентом у процесі інтеграції, особлива увага приділялася формуванню навичок активного слухання, емпатії та конструктивного вирішення конфліктів.

- Розвиток впевненості у професійних здібностях – один із центральних елементів програми полягав у наданні новим працівникам інструментів для підвищення їхньої професійної самооцінки та впевненості у власних силах. Використовувалися вправи, спрямовані на самоаналіз професійних досягнень, а також на формування усвідомленості своїх сильних сторін та областей для розвитку.

- Саморегуляція та управління стресом – зважаючи на те, що процес інтеграції в новий колектив часто супроводжується стресом, у програмі було передбачено блок, присвячений технікам стрес-менеджменту та розвитку емоційної стійкості, що включало вправи з розвитку навичок саморегуляції, подолання тривоги та розробку індивідуальних стратегій боротьби зі стресом.

- Знайомство з організаційною культурою – програма включала заходи для швидшого занурення нових працівників у цінності та норми компанії. Працівникам надавалася можливість зрозуміти не лише формальні правила, але й негласні традиції та принципи взаємодії в організації, що сприяло зменшенню відчуття невизначеності та відчуженості.

- Формування професійної мотивації – програма також фокусувалася на розвитку мотиваційних аспектів праці, допомагаючи працівникам усвідомити власні цілі, інтереси та їх відповідність завданням компанії, що дозволяло

створити умови для зростання професійного ентузіазму та почуття задоволення від виконаної роботи.

Отже, завдяки впровадженню цих елементів, психокорекційна програма сприяла не лише полегшенню процесу адаптації нових працівників, але й підвищенню загальної ефективності їхньої праці, що, своєю чергою, позитивно впливало на робочу атмосферу в колективі та знижувало рівень плинності кадрів.

Структура психокорекційної програми включала 10 зустрічей спрямованих на подолання проблем та труднощів, які виникають у процесі інтеграції у нове середовище на основі визначених критеріїв впливу ефективності на трудові стосунки серед нових працівників (Табл. 3.1.). Кожна зустріч мала свою формулу, яка включала блокову систему, де були:

- 1) вступна частина (лекційний матеріал, що пояснював учасникам ключові аспекти інтеграції в новий колектив та особливості трудових взаємодій, а також відбувалося ознайомлення з метою зустрічі, а учасники могли висловити свої очікування та занепокоєння щодо теми);

- 2) основна частина (техніки і вправи – учасники виконували вправи на розвиток комунікативних навичок, емоційної стійкості та саморегуляції; рольові ігри – для розвитку навичок міжособистісної взаємодії проводилися рольові ігри, які відтворювали реальні робочі ситуації, з якими нові працівники можуть стикнутися в процесі інтеграції, що дозволяло учасникам відпрацювати різні сценарії поведінки та підготуватися до можливих викликів; практичні задачі – учасники виконували завдання, спрямовані на самостійне вирішення конфліктних ситуацій, прийняття рішень та управління своїми емоціями у стресових умовах);

- 3) завершальна частина (рефлексія, під час якої учасники мали можливість поділитися своїми враженнями, обговорити труднощі, з якими вони стикнулися під час виконання вправ та отримати зворотний зв'язок).

Також кожна зустріч була побудована таким чином, щоб максимально сприяти формуванню практичних навичок, необхідних для успішної адаптації в

новому середовищі, а також допомагати новим працівникам краще зрозуміти власні емоційні реакції та підвищити рівень саморегуляції (Додаток 3).

Таблиця. 3.1.

Структура психокорекційної програми підготовки нових працівників

№	Назва зустрічі	Мета	Завдання	Використання вправи
1.	Огляд процесу адаптації в новому середовищі	Ознайомити з ключовими аспектами адаптації в колективі	Визначення очікувань і труднощів, що виникають під час інтеграції	1. Вправа на визначення емоційних реакцій; 2. Дискусія про виклики адаптації
2.	Комунікація в колективі	Розвивати комунікативні навички	Формування вмінь ефективно взаємодіяти з колегами	1. Рольова гра «Конфлікт на роботі»; 2. Техніка активного слухання
3.	Взаємодія з керівництвом	Навчити будувати конструктивні стосунки з керівниками	Розуміння особливостей вертикальних комунікацій у колективі	1. Практичне завдання на встановлення контакту з керівництвом; 2. Вправа «Зворотний зв'язок»
4.	Психологічна стійкість у нових умовах	Сприяти розвитку емоційної стійкості	Розвиток навичок стресостійкості та саморегуляції	1. Вправа «Дихальні техніки для управління стресом»; 2. Кейс на подолання емоційного перевантаження
5.	Управління емоціями та саморегуляція	Розвивати здатність контролювати емоції та саморегулювати поведінку	Формування навичок емоційного самоконтролю у стресових ситуаціях	1. Вправа «Емоційний щоденник»; 2. Рольова гра «Криза на робочому місці»
6.	Формування впевненості у професійних здібностях	Підвищити впевненість у своїх професійних компетенціях	Розвиток професійної самооцінки та усвідомлення своїх сильних сторін	1. Вправа «Аналіз успіхів»; 2. Рольова гра «Ситуація професійного виклику»

Продовження таблиці 3.1.

7.	Конфліктні ситуації в колективі	Навчити ефективно вирішувати конфлікти	Формування навичок конструктивного розв'язання конфліктів у колективі	1. Рольова гра «Медіатор у конфлікті»; 2. Техніка вирішення конфлікту «Стратегія переговорів»
----	---------------------------------	--	---	--

				3.Вправа «Мережа контактів»
8.	Організаційна культура та цінності	Ознайомити з корпоративними цінностями та негласними правилами компанії	Адаптація до цінностей та принципів компанії	1. Практичне завдання «Аналіз організаційної культури»; 2. Кейс на відстеження корпоративних цінностей у поведінці працівників
9.	Професійна мотивація	Сприяти формуванню особистої мотивації	Формування усвідомленості професійних цілей та інтересів	1. Вправа «Мотиваційна карта»; 2. Групова робота з визначення особистих професійних цілей
10.	Рефлексія та планування подальшого розвитку	Підбити підсумки програми, надати рекомендації на майбутнє	Підсумкова рефлексія, закріплення отриманих навичок та побудова індивідуальних планів розвитку	1. Рефлексійне коло; 2. Вправа «План особистого та професійного розвитку»; 3. Надання рекомендацій для самостійної роботи

Перша зустріч «Огляд процесу адаптації в новому середовищі» була спрямована на ознайомлення учасників з основними аспектами адаптації в новому середовищі. Метою зустрічі було допомогти учасникам визначити їхні очікування та можливі труднощі, з якими вони можуть зіткнутися при інтеграції в новий колектив. В ході вступної частини учасники ознайомилися з ключовими аспектами процесу адаптації, зокрема, з етапами інтеграції та типовими викликами, які можуть виникнути, що було підкріплено лекційним матеріалом, що пояснював особливості трудових взаємодій у новому середовищі. Учасники мали можливість висловити свої очікування та занепокоєння щодо теми зустрічі, що сприяло кращому розумінню їхніх індивідуальних потреб, а також учасники пройшли визначенні психодіагностичні методики за визначеними критеріями дослідження на початковому етапі. Основна частина зустрічі була присвячена практичним вправам, що дозволяли учасникам виявити власні емоційні реакції на нове середовище. Зокрема, виконувалася вправа на визначення емоційних триггерів, а також аналізувалися можливі труднощі, що можуть виникнути під час інтеграції. Розгляд цих питань допоміг учасникам краще усвідомити, з чим

їм доведеться справлятися і як можна підготуватися до можливих викликів. Завершальна частина зустрічі була орієнтована на рефлексію. Учасники мали можливість поділитися своїми враженнями від зустрічі, обговорити труднощі, з якими вони стикнулися під час виконання вправ, і отримати зворотний зв'язок, що дозволило їм закріпити отримані знання і підготуватися до подальших етапів програми, а також спланувати власні дії для подолання можливих викликів у процесі інтеграції в нове середовище.

Друга зустріч «Комунікація в колективі» була орієнтована на розвиток навичок ефективної комунікації в новому робочому середовищі. Мета цієї зустрічі полягала у тому, щоб допомогти учасникам поліпшити їхні комунікативні здібності, включаючи як вербальні, так і невербальні аспекти спілкування. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекційного блоку, в якому були висвітлені основи ефективної комунікації. Учасники дізналися про різні типи комунікативних стилів та їхній вплив на робочі взаємини. Лекція також включала інформацію про принципи активного слухання і конструктивного спілкування, що є критично важливим для встановлення добрих відносин у новому колективі. Основна частина зустрічі була присвячена практичним вправам, які допомогли учасникам відпрацювати навички ефективної комунікації. Однією з ключових вправ була рольова гра «Криза на робочому місці», під час якої учасники мали змогу практикувати активне слухання і комунікацію в умовах конфлікту, що дало їм можливість спробувати різні стратегії вирішення конфліктів та отримати зворотний зв'язок щодо своїх навичок. Завершальна частина зустрічі була орієнтована на рефлексію і самооцінку. Учасники обговорили свої враження від виконаних вправ і рольових ігор, а також проаналізували власну комунікативну поведінку, що дозволило їм визначити свої сильні сторони та області, що потребують подальшого розвитку, а також отримати рекомендації щодо подальшого удосконалення комунікативних навичок.

Третя зустріч «Взаємодія з керівництвом» була присвячена формуванню навичок ефективної взаємодії з керівництвом. Метою цієї зустрічі було навчити

учасників комунікувати з керівниками, а також отримувати та надавати конструктивний зворотний зв'язок. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекційного блоку, в якому були висвітлені основи комунікації з керівництвом. Учасники ознайомилися з принципами надання та отримання зворотного зв'язку, а також дізналися про важливість вертикальних взаємодій у робочих відносинах. Лекція підкреслила роль зворотного зв'язку у підтримці продуктивних відносин між керівниками та підлеглими. Основна частина зустрічі включала практичні завдання, що допомогли учасникам відпрацювати навички взаємодії з керівництвом. Одним з ключових елементів було виконання завдання «Встановлення контакту з керівництвом», в рамках якого учасники мали можливість практикувати надання конструктивного зворотного зв'язку, що допомогло їм усвідомити, як правильно комунікувати свої думки і отримувати корисну інформацію від керівників. У завершальній частині зустрічі учасники мали можливість обговорити реальні приклади взаємодії з керівництвом та рефлексувати щодо власних навичок у цьому напрямку, що дало змогу отримати зворотний зв'язок і визначити, які аспекти взаємодії з керівниками потребують подальшого розвитку.

Четверта зустріч «Психологічна стійкість у нових умовах» була спрямована на розвиток психологічної стійкості у нових і стресових умовах. Метою цієї зустрічі було допомогти учасникам краще управляти своїми емоціями та зберігати стійкість в умовах стресу. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекції про психологічні стратегії стійкості та управління стресом. Учасники дізналися про різні методи, які допомагають знижувати рівень стресу та підтримувати емоційну стабільність в умовах тиску. Основна частина зустрічі включала практичні вправи, спрямовані на розвиток емоційної стійкості. Однією з ключових вправ була техніка «Дихальні техніки для управління стресом», яка допомогла учасникам освоїти методи релаксації та контролю над фізіологічними реакціями на стрес. Учасники також розглядали кейси, що ілюструють різні ситуації стресу, і обговорювали способи їх подолання. Завершальна частина зустрічі була присвячена рефлексії. Учасники поділилися своїми враженнями від

виконання вправ і технік, обговорили, як стрес впливає на їхню продуктивність, і отримали рекомендації для подальшого управління емоціями, що дозволило їм закріпити отримані знання і підготуватися до можливих стресових ситуацій у майбутньому.

П'ята зустріч «Управління емоціями та саморегуляція» була зосереджена на навичках розв'язання конфліктів на робочому місці. Метою цієї зустрічі було допомогти учасникам ефективно управляти конфліктними ситуаціями, які можуть виникнути в новому робочому середовищі. Вступна частина розпочалася з лекції, яка охоплювала основи конфліктології, включаючи типи конфліктів та методи їх вирішення. Учасники дізналися про різні стратегії управління конфліктами, такі як переговори, медіація та компроміс. Лекція також висвітлила важливість конструктивного підходу до вирішення конфліктів для підтримання позитивних робочих відносин. Основна частина зустрічі включала вправи та рольові ігри, які допомогли учасникам практично застосувати отримані знання. Однією з основних вправ була рольова гра «Конфліктна ситуація», де учасники розігрували різні сценарії конфліктів та практикували техніки їх розв'язання, що дозволило їм випробувати різні підходи до вирішення конфліктів і зрозуміти, як краще управляти емоціями та комунікацією в таких ситуаціях. Завершальна частина зустрічі була присвячена рефлексії, де учасники обговорили свої враження від виконаних вправ і рольових ігор, а також проаналізували, що вони дізналися про власні підходи до управління конфліктами, що дало їм можливість отримати зворотний зв'язок і визначити області, які потребують подальшого розвитку.

Шоста зустріч «Формування впевненості у професійних здібностях» була спрямована на підвищення впевненості учасників у своїх професійних здібностях. Метою цієї зустрічі було розвинути професійну самооцінку і допомогти учасникам усвідомити свої сильні сторони та досягнення. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекції, в якій розглядалася важливість впевненості у професійній діяльності. Учасники дізналися про те, як впевненість у своїх компетенціях впливає на успішність у роботі, підвищує продуктивність і сприяє

позитивному ставленню до професійних викликів. Лекція також включала обговорення способів підвищення самооцінки та важливості усвідомлення своїх сильних сторін. Основна частина зустрічі складалася з вправи «Аналіз успіхів» та рольової гри «Ситуація професійного виклику». Вправа «Аналіз успіхів» дозволила учасникам проаналізувати свої попередні досягнення, виявити власні сильні сторони і зрозуміти, які саме професійні навички сприяли їх успіху. Дана вправа допомогла зміцнити впевненість учасників у своїх здібностях, надаючи їм конкретні приклади своїх успіхів. Рольова гра «Ситуація професійного виклику» була спрямована на те, щоб учасники могли відпрацювати свою реакцію на професійні виклики в безпечному середовищі. Учасники грали в ролях, вирішуючи різні ситуації, що вимагали впевненості у своїх професійних здібностях, що дало можливість їм практично застосувати свої навички, отримані з попередніх вправ, і покращити свою реакцію на виклики. Завершальна частина зустрічі була присвячена рефлексії, де учасники поділилися своїми враженнями від вправ і рольових ігор, обговорили, як ці активності допомогли їм підвищити впевненість у своїх здібностях і які кроки вони можуть зробити для подальшого розвитку своїх професійних навичок, що допомогло їм закріпити отримані знання і зосередитися на подальшому розвитку власних професійних компетенцій.

Сьома зустріч «Конфліктні ситуації в колективі» була орієнтована на формування та підтримання ефективних робочих стосунків. Метою цієї зустрічі було допомогти учасникам розвинути навички, необхідні для побудови позитивних і продуктивних відносин з колегами та керівництвом. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекції, в якій розглядалися основи формування ефективних робочих стосунків. Учасники дізналися про важливість довіри, взаємоповаги та відкритого спілкування в побудові здорових робочих відносин. Лекція також охоплювала техніки побудови довірливих стосунків і способи подолання бар'єрів у комунікації. Основна частина зустрічі включала вправи і рольові ігри, які допомогли учасникам відпрацювати навички взаємодії з колегами. Однією з основних вправ була «Мережа контактів», де учасники

розробляли стратегії для налагодження контактів і підтримання відносин у робочій атмосфері. Рольові ігри, такі як «Медіатор у конфлікті», дозволили учасникам практикувати навички активного слухання і вирішення потенційних конфліктів. У завершальній частині зустрічі учасники мали можливість обговорити свої враження від виконаних вправ і рольових ігор, а також отримати зворотний зв'язок, що допомогло їм зрозуміти, які стратегії працюють найкраще для них та як можна поліпшити свої відносини з колегами.

Восьма зустріч «Організаційна культура та цінності» була присвячена ознайомленню учасників з організаційною культурою та корпоративними цінностями компанії. Метою цієї зустрічі було допомогти новим працівникам адаптуватися до негласних правил і принципів, що визначають корпоративне середовище. Вступна частина зустрічі розпочалася з лекції, в якій розглядалися основи організаційної культури та значення корпоративних цінностей для компанії. Учасники дізналися про те, як ці цінності формують поведінку працівників і впливають на загальну атмосферу в колективі. Лекція також охопила приклади корпоративних цінностей і поведінкових норм, характерних для компанії. Основна частина зустрічі включала практичне завдання «Аналіз організаційної культури», в якому учасники вивчали кейси та приклади поведінки працівників, щоб відстежити, як корпоративні цінності втілюються в реальних ситуаціях. Інша частина основної частини включала кейс-стаді на відстеження корпоративних цінностей у поведінці працівників, де учасники аналізували різні сценарії і обговорювали, як компанійні цінності впливають на їхню поведінку та прийняття рішень. Завершальна частина зустрічі була присвячена рефлексії, де учасники мали можливість поділитися своїми враженнями від аналізу організаційної культури і обговорити, як вони можуть застосувати отримані знання для покращення своїх інтеграційних процесів у компанії.

Дев'ята зустріч «Професійна мотивація» була зосереджена на формуванні професійної мотивації учасників. Метою цієї зустрічі було сприяти усвідомленню особистих професійних цілей та інтересів, а також розвитку

мотиваційних стратегій для досягнення цих цілей. Вступна частина зустрічі включала лекцію про значення мотивації у професійній діяльності. Учасники дізналися про різні мотиваційні теорії, а також про способи, як формувати і підтримувати високий рівень професійної мотивації. Лекція допомогла зрозуміти, як особисті цілі і інтереси впливають на загальну продуктивність і задоволення від роботи. Основна частина зустрічі включала вправу «Мотиваційна карта», де учасники створювали візуальне представлення своїх професійних цілей і мотиваційних факторів, що допомогло їм краще усвідомити свої мотиви і прагнення. Додатково була проведена групова робота з визначення особистих професійних цілей, де учасники обговорювали свої цілі, отримували зворотний зв'язок від колег і розробляли стратегії для їх досягнення. Завершальна частина зустрічі включала рефлексію, де учасники поділилися своїми враженнями від вправ і обговорили, як нові мотиваційні стратегії можуть бути застосовані для досягнення їхніх професійних цілей, що дало їм можливість закріпити отримані навички і скласти чіткий план для подальшого розвитку.

Остання, десята зустріч «Рефлексія та планування подальшого розвитку» була присвячена підведенню підсумків програми та плануванню подальшого розвитку учасників. Метою цієї зустрічі було забезпечити завершальну рефлексію над отриманими знаннями і навичками, а також допомогти учасникам побудувати індивідуальні плани розвитку, а також повторне діагностування за попередньо визначеними методиками. Вступна частина зустрічі розпочалася з підсумкової рефлексії, де учасники обговорили свої враження від програми, визначили, що було найбільш корисним, а також виявили області, які потребують додаткової уваги, що дало можливість учасникам усвідомити досягнуті результати і поміркувати над своїм прогресом. Основна частина зустрічі включала вправу «План особистого та професійного розвитку», де учасники створювали детальні плани для подальшого розвитку на основі отриманих знань і навичок, що дозволило їм визначити конкретні цілі і стратегії для їх досягнення. Крім того, були надані рекомендації для самостійної роботи, що включали корисні ресурси та практичні поради для подальшого

вдосконалення. Завершальна частина зустрічі була присвячена обговоренню планів і рекомендацій, де учасники могли отримати зворотний зв'язок і поради щодо їхніх індивідуальних планів розвитку, що дало змогу закріпити отримані навички і підготуватися до подальших кроків у кар'єрному розвитку. ефективність своєї діяльності.

Отже, психокорекційна програма, яка включала 10 зустрічей, продемонструвала свою ефективність у підтримці нових працівників під час інтеграції в нове середовище. Кожна зустріч була структурована таким чином, щоб забезпечити комплексний підхід до розвитку ключових навичок: від комунікації та взаємодії з керівництвом до управління стресом і конфліктами. Застосовані техніки, такі як рольові ігри, практичні вправи та рефлексія, дозволили учасникам не лише покращити їхні професійні навички, але й краще адаптуватися до корпоративної культури та підвищити впевненість у своїх здібностях. Завдяки цій програмі нові працівники змогли значно поліпшити свою комунікативну ефективність, емоційну стійкість та загальну інтеграцію в новому робочому середовищі. Результати опитувань перед і після програми показали помітне зниження рівня стресу та покращення психологічного комфорту, що, в свою чергу, позитивно вплинуло на загальну продуктивність і задоволеність роботою нових працівників. Аналіз результатів підтверджує, що систематичний і структурований підхід до психокорекції є ефективним інструментом для успішної інтеграції нових співробітників у корпоративне середовище.

3.2. Аналіз ефективності впливу психокорекційної програми інтеграції нових працівників

Після проведення психокорекційної програми, щодо проблем та труднощів, які виникають у процесі інтеграції у нове середовище новий працівників було проведено повторний діагностичний етап дослідження для підтвердження ефективності проведеної психокорекційної роботи. За результатами методики «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір) було отримано наступні дані:

– Внутрішня мотивація (ВМ) у 36 % респондентів була на середньому рівні, 17 % показали низький рівень, а у 47 % респондентів спостерігався високий рівень внутрішньої мотивації, що свідчить про значну кількість учасників, які мають чіткі професійні стимули і високі амбіції щодо виконання своїх обов'язків. За результатами t-критерію Ст'юдента [35], показники до і після корекційної програми знаходяться у межах невизначеності до і після корекційної програми знаходяться у межах невизначеності між $t_{\text{крит.}} = 2,7$ і $t_{\text{крит.}} = 2,76$, з $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$, проте, з урахуванням математично-статистичних даних, такі результати можна вважати достовірними, оскільки $t_{\text{емпр.}} = 2,7$ перевищує $t_{\text{крит.}} = 2,05$, а $p \leq 0,01$, що підтверджує ефективність проведеної роботи [20].

– Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) у респондентів була на середньому рівні у 50 %, низький рівень спостерігався у 3 %, а високий рівень сформованості позитивної мотивації був у 47%. Такі результати вказують на значне покращення у порівнянні з попередніми даними, що спонукало висунути нову гіпотезу щодо взаємозв'язку між рівнями внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації. Для перевірки було застосовано критерій Пірсона, який показав $r = 0,58$ з $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність гіпотези і демонструє взаємозалежність між внутрішньою мотивацією та зовнішньою позитивною мотивацією у професійній діяльності. Результати t-критерію Ст'юдента також підтвердили ефективність корекційних заходів, з $t_{\text{емпр.}} = 4,4$ та $t_{\text{крит.}} = 2,76$, де $p \leq 0,01$, що доводить значимість отриманих даних.

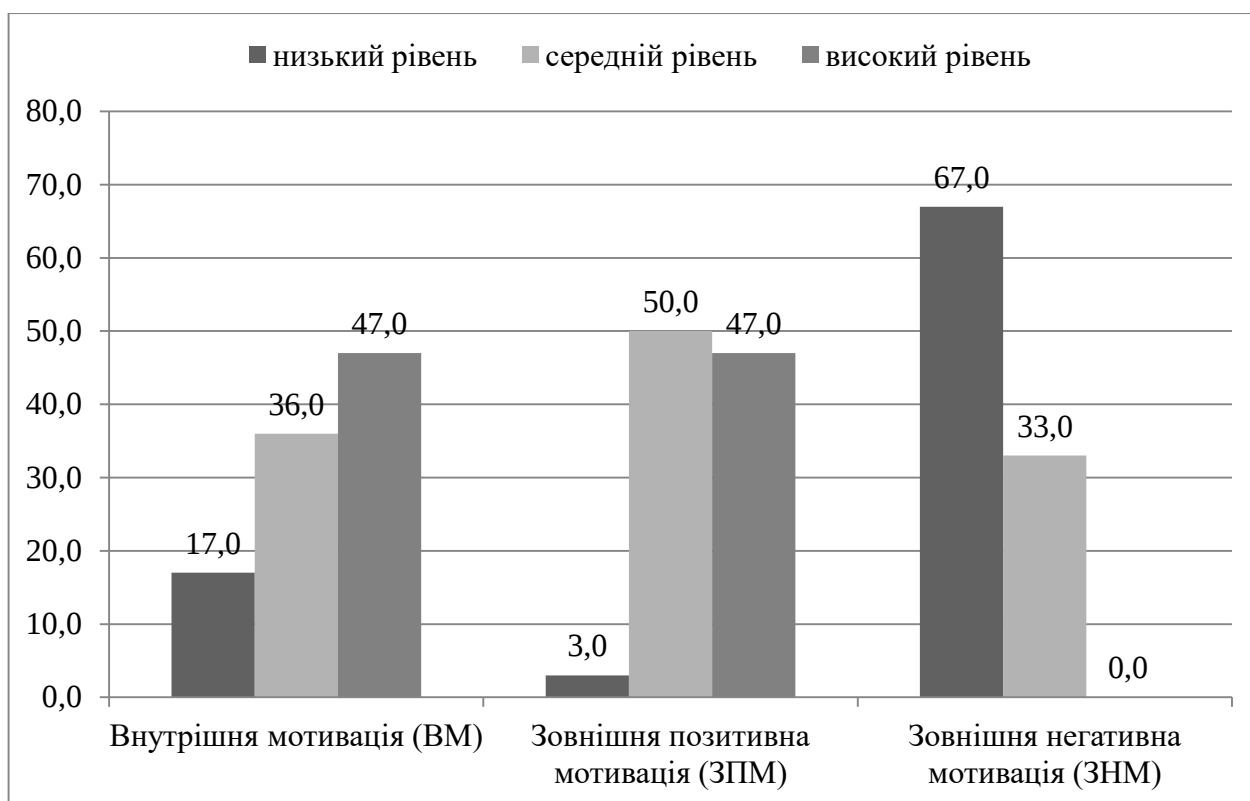


Рис. 3.1. Результати повторного зрізу за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір)

– Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) найбільше виражена на низькому рівні у 67 % респондентів, середній рівень спостерігався у 33 %. Після корекції цей показник не зазнав суттєвих змін, що свідчить про стабільність негативних мотивів у респондентів. Результати t-критерію Ст'юдента показали $t_{\text{емпр.}} = 3,9$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$, де $p \leq 0,01$, що вказує на незначні зміни в цьому показнику. Це свідчить про те, що рівень зовнішньої негативної мотивації залишився стабільним і не змінився суттєво після корекційних заходів.

За результатами методики «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова) загальний рівень стресостійкості значно підвищився після проведення психокорекційної програми (Рис. 3.2.). Показник стресостійкості зріс на 17 %, що може свідчити про зміну цінностей та ставлення до різних ситуацій уже з нового досвіду оцінки. Такі зміни відбулися завдяки тому, що працівники навчилися використовувати нові копінг-стратегії та здобули навички управління емоціями, що дозволило їм краще справлятися з негативними

емоціями і зосереджуватися на конструктивних методах взаємодії на новому місці роботи. Результати статистичного аналізу з використанням t-критерію Ст'юдента показали $t_{\text{емп.}} = 2,3$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ і $p \leq 0,01$, що підтверджує статистичну значимість цих результатів та їхню достовірність.

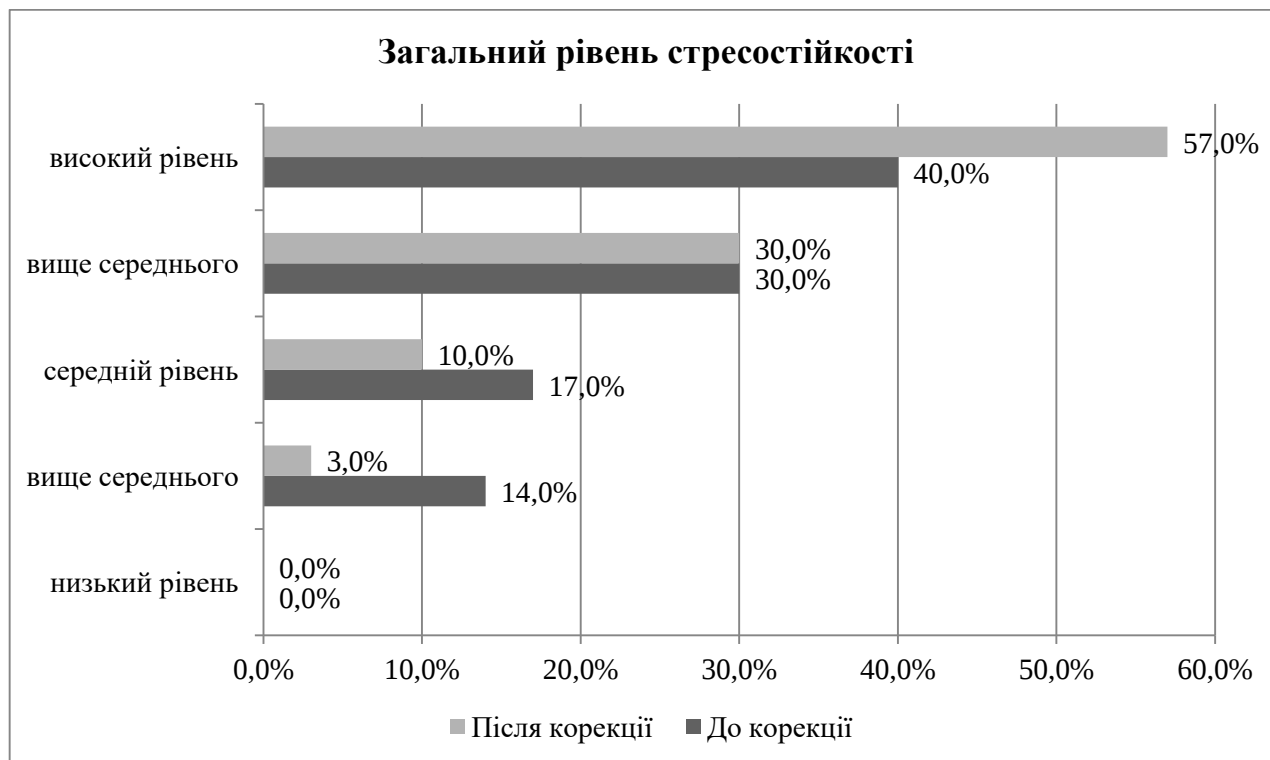


Рис. 3.2. Результати повторного зрізу за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова)

Отримані результати вказують на те, що психокорекційна програма позитивно вплинула на стресостійкість працівників, надаючи їм інструменти для ефективнішого управління стресовими ситуаціями та покращення взаємодії з колегами. Працівники стали більш впевненими в собі, краще справлялися з негативними емоціями і зуміли зосередитися на досягненні конструктивних цілей у новому робочому середовищі, що, в свою чергу, сприяло підвищенню їхньої адаптації та інтеграції в колектив, що є критично важливим для успішної інтеграції нових працівників у робочий процес.

Аналіз результатів після корекційної роботи методикою «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) показує значні зміни у рівні самоефективності респондентів. До проведення корекційної програми жоден з

респондентів не продемонстрував високий рівень самомотивації. Третина респондентів мала рівень вище середнього, що свідчить про певну впевненість у своїх здібностях, але не досягала рівня високої самооцінки. Більше чверті респондентів показали середній рівень самомотивації, вказуючи на помірну впевненість у власних можливостях. Значна частина респондентів, близько 40 %, продемонструвала нижчий за середній рівень, що вказує на значні труднощі з впевненістю у своїх здібностях. При цьому жоден респондент не мав низького рівня самомотивації (Рис. 3.3.).

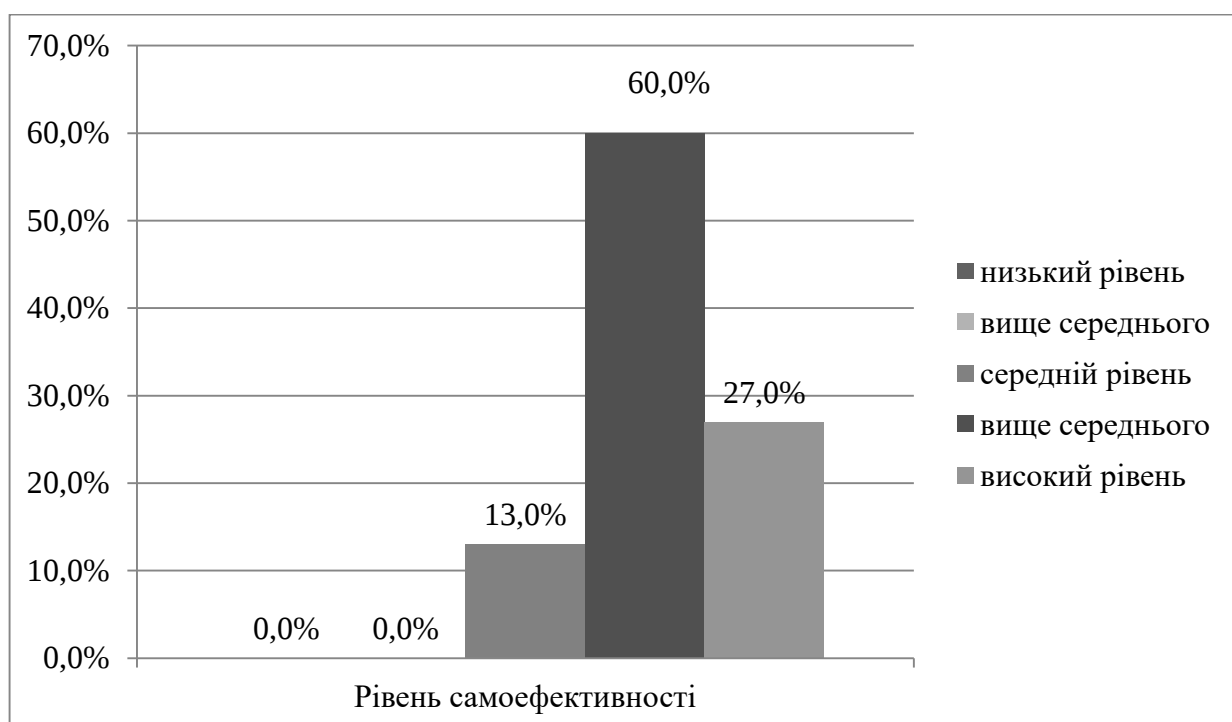


Рис. 3.3. Результати повторного зрізу за методикою «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

Після завершення психокорекційної програми спостерігається суттєве покращення. Протягом програми 27 % респондентів досягли високого рівня самомотивації, що свідчить про значне підвищення впевненості у власних здібностях. Більшість респондентів, близько 60 %, продемонстрували рівень вище середнього, що вказує на суттєве покращення впевненості у собі і здатності справлятися з новими викликами. Кількість респондентів із середнім рівнем самомотивації зменшилась до 13 %, що свідчить про позитивні зміни в

загальному рівні впевненості. Після корекції не залишилось респондентів з нижчим за середній рівнем або з низьким рівнем самотивації, що підтверджує успішність програми в підвищенні впевненості у власних можливостях та полегшенні процесу адаптації нових працівників.

За результатами t-критерію Ст'юдента, показники до і після корекційної програми знаходяться у межах невизначеності до і після корекційної програми знаходяться у межах $t_{\text{емп.}} = 21,0$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ і $p \leq 0,01$, що підтверджує статистичну значимість цих результатів та їхню достовірність.

Отже, за результатами повторного вимірювання показників самоефективності працівників, слід зазначити, що психокорекційна програма значно підвищує рівень самоефективності та впевненості у нових працівників, що сприяє їхній успішній адаптації на робочому місці, покращуючи здатність справлятися з викликами та інтегруватися в новий колектив. Програма допомогла працівникам розвинути необхідні навички та впевненість у власних можливостях, що є важливим чинником для ефективної інтеграції та подальшої продуктивної роботи.

Аналіз результатів психокорекційної програми за методикою «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) демонструє значні зміни у міжособистісній взаємодії та рівні відкритості нових працівників після проведення корекційної роботи, адже програма, спрямована на полегшення адаптації в колективі через розвиток навичок ефективного спілкування та соціальної взаємодії, показала позитивні результати (Рис. 3.4.).

До участі у програмі 23 % працівників виявляли «некомунікабельний рівень», що вказувало на серйозні труднощі у встановленні контактів та участі в робочих комунікаціях. Найбільша частина респондентів, 43 %, продемонструвала замкнутість, що відображало схильність уникати взаємодії з колегами. Крім того, 33 % респондентів мали часткову комунікабельність, що свідчило про наявність базових комунікативних навичок, але з явними труднощами у вільному спілкуванні. Важливо відзначити, що жоден респондент

не мав нормально або достатньо розвиненого рівня комунікабельності, що вказувало на загальну закритість у колективі.

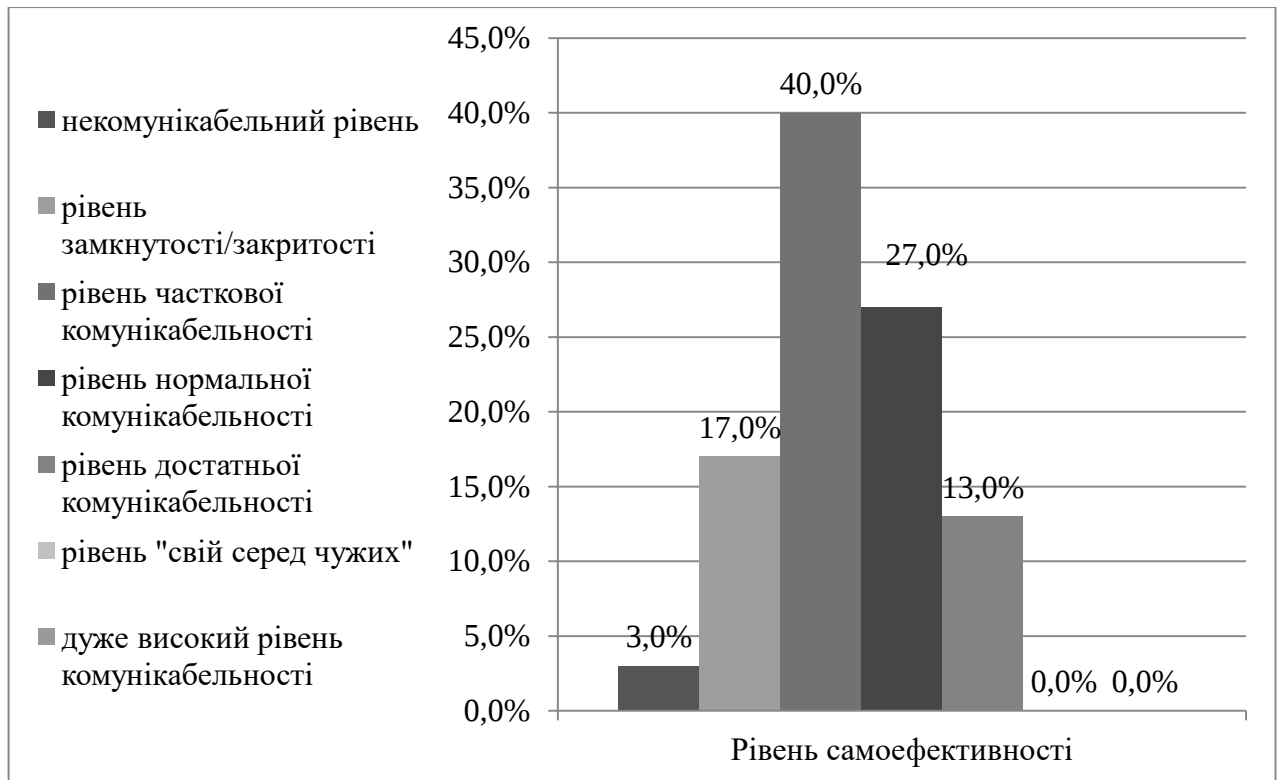


Рис. 3.4. Результати попереднього зрізу за методикою «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського)

Після завершення програми результати суттєво змінилися. Некомунікабельний рівень зменшився до 3 %, свідчаючи про значне зниження труднощів у взаємодії. Рівень замкнутості також знизився до 17 %, що свідчить про більшу відкритість працівників. Рівень часткової комунікабельності зріс до 40 %, вказуючи на те, що працівники, які ще не досягли повної впевненості, роблять суттєві кроки до поліпшення комунікації. Особливо важливо, що 27 % респондентів досягли нормального рівня комунікабельності, що свідчить про їхню здатність вільно взаємодіяти з колегами, крім того, 13 % працівників продемонстрували достатній рівень комунікабельності, що вказує на їхню готовність активно співпрацювати та ефективно взаємодіяти в колективі. Результати t-критерію Ст'юдента також підтвердили ефективність корекційних заходів, з $t_{\text{емпр.}} = 13,7$ та $t_{\text{крит.}} = 2,76$, де $p \leq 0,01$, що доводить значимість отриманих даних. Тому слід зазначити, що психокорекційна програма виявилася

ефективною, оскільки дозволила зменшити соціальну замкнутість і поліпшити комунікативні навички працівників. Результати підтверджують, що такі заходи сприяють побудові комфортного робочого середовища та підвищенню загальної продуктивності.

Отже, за результати після психокорекційної програми слід зазначити, що відбулися значні позитивні зміни у мотивації та комунікаційних навичках нових працівників. Програма сприяла підвищенню внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, що допомогло респондентам краще адаптуватися до нових умов роботи. Значний ріст показників професійної мотивації демонструє, що учасники стали більш впевненими у своїх професійних здібностях та краще розуміють власні цілі та стимулювання в робочому процесі. Крім того, підвищення рівня комунікабельності після корекційної програми свідчить про покращення міжособистісної взаємодії та зниження соціальної замкнутості. Працівники стали більш відкритими у взаємодії з колегами, що сприяло формуванню сприятливої робочої атмосфери та підвищенню загальної ефективності команди.

3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку та оптимізації інтеграції персоналу у нове професійне середовище

В результаті проведеного емпіричного дослідження було виявлено низку факторів, що впливають на успішність процесу інтеграції нових працівників у колектив та робоче середовище. Дослідження підтвердило, що психологічна підтримка є важливим елементом адаптації, оскільки дозволяє новим співробітникам ефективніше справлятися з викликами, що виникають під час освоєння нових обов'язків та взаємодії з колегами. Отримані дані свідчать про необхідність регулярності застосування спеціальних корекційних програм або їх окремих елементів, спрямованих на підвищення комунікативних та професійних навичок, рівня самомотивації та стресостійкості.

На основі результатів дослідження, було розроблено практичні рекомендації, спрямовані на розвиток та оптимізацію процесу інтеграції

персоналу в нове робоче середовище, які враховують індивідуальні потреби працівників та особливості колективу:

1) Запровадження індивідуалізованого психологічного супроводу

Запровадження індивідуалізованого психологічного супроводу є одним із ключових чинників успішної адаптації нового працівника до робочого колективу та середовища. Кожен працівник має унікальні психологічні особливості, які варто враховувати для забезпечення ефективного процесу інтеграції. Інтеграція починається задовго до першого робочого дня, включаючи підготовчі етапи, а супровід може тривати кілька місяців після офіційного початку роботи. Одним із важливих аспектів є попереднє дослідження психологічного портрету працівника, що може бути зроблено за допомогою інтерв'ю, тестувань, оцінювання особистісних якостей (наприклад, з використанням особистісних опитувальників або тестів на комунікативні навички) [54, с. 3-6]. Такий підхід дозволяє виявити сильні та слабкі сторони, що допоможе визначити індивідуальні потреби співробітника в адаптаційному процесі. Техніки, які можна використовувати для індивідуалізованого супроводу:

- Оцінка особистісних характеристик – для цього можна застосовувати різні психологічні методики, такі як тест на типи темпераменту, опитувальник MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) [89] або тест на емоційний інтелект (наприклад, EQ-метр) [89]. Визначивши, який тип особистості має працівник (інтроверт чи екстраверт, емоційно стабільний чи схильний до тривоги), можна створити план адаптації, який відповідатиме його особистим характеристикам [96].

- Індивідуальні консультації з психологом або ментором – регулярні індивідуальні зустрічі з психологом допомагають новому співробітнику проговорити свої страхи, сумніви або стресові ситуації, з якими він може зіштовхнутися під час адаптації. Вони також допомагають розробити стратегії подолання труднощів.

- Менторська програма – призначення досвідченого співробітника як ментора для новачка сприяє м'якшій адаптації, оскільки ментор може допомогти

розібратися з робочими процесами, розповісти про неформальні правила компанії та підтримати емоційно. Ментор також може допомогти у вирішенні потенційних проблем, які можуть виникати під час роботи [66].

– Навчальні тренінги та воркшопи – проведення навчальних тренінгів із розвитку комунікативних навичок, управління стресом, тайм-менеджменту або розвитку емоційного інтелекту є ще одним ефективним інструментом. Такий підхід допомагає новому працівнику краще підготуватися до виконання своїх обов’язків та зменшити стресові фактори, з якими він може зіштовхнутися під час адаптації.

– Зворотний зв’язок та коригування плану адаптації – важливо регулярно проводити зустрічі для обговорення прогресу нового співробітника, що дає змогу вчасно виявляти проблеми та коригувати індивідуальний план адаптації. Зворотний зв’язок від працівника допомагає не лише визначити, що працює добре, але й що можна покращити в процесі супроводу.

2) Розвиток навичок емоційного інтелекту

Розвиток навичок емоційного інтелекту є важливим кроком для ефективної інтеграції нових працівників у колектив, оскільки він безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії та адаптації до нових умов роботи. Вміння розпізнавати й адекватно реагувати на власні емоції, а також емоції інших, значно покращує комунікацію, підвищує рівень довіри в команді та сприяє зниженню конфліктів. Узагальнені техніки для розвитку емоційного інтелекту:

– Тренінги з активного слухання – активне слухання є базовою навичкою для розвитку емпатії та розуміння емоцій інших. Під час таких тренінгів учасникам пропонують вправи, спрямовані на уважне сприйняття інформації, що надходить від співрозмовника, а також правильне формулювання зворотного зв’язку. Наприклад, техніка «парафраз» вчить переказувати основні думки співрозмовника власними словами, що допомагає уточнити інформацію та виявити емоційний контекст [41].

– Тренінги з управління емоціями – ці тренінги допомагають працівникам навчитися ідентифікувати свої емоції та використовувати різні

техніки для їх регуляції. Наприклад, техніка «емоційний щоденник» заохочує працівників записувати свої емоційні реакції на різні ситуації, що допомагає краще усвідомлювати і контролювати емоції. Ще один метод – «глибоке дихання» або «прогресивна м'язова релаксація», які використовуються для зниження стресу в напружених ситуаціях [81].

– Емпатійні воркшопи – на таких воркшопах учасники виконують вправи, спрямовані на розвиток здатності розуміти емоції та стан інших людей. Однією з технік є рольові ігри, де працівники змушені грати ролі своїх колег і вчитися дивитися на ситуацію з іншої перспективи, що допомагає розвивати здатність до емпатії, що є ключовою складовою емоційного інтелекту [73].

– Тренінги з управління стресом – оскільки робоче середовище часто включає стресові ситуації, вміння ефективно з ними справлятися є важливою навичкою. Тренінги з управління стресом можуть включати такі техніки, як методи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), які допомагають працівникам переосмислювати негативні думки, або «майндфулнес» (усвідомленість), що фокусується на зосередженості на теперішньому моменті без осудження [94].

– Групові обговорення та кейс-стаді – проведення групових дискусій і розбір конкретних робочих ситуацій (кейсів) дозволяє новим працівникам аналізувати приклади з власного досвіду або моделювати можливі сценарії взаємодії в колективі, що дозволяє на практиці відпрацьовувати навички розпізнавання емоцій і реагування на них в реальних умовах [91].

3) Використання менторства для підтримки нових працівників

Використання менторства для підтримки нових працівників є однією з найефективніших практик адаптації, яка дозволяє значно скоротити період інтеграції та полегшити новачку процес входження у робочий процес. Ментор – це досвідчений співробітник, який стає своєрідним «провідником» для новоприбулого, допомагаючи йому не тільки освоїти нові завдання, але й знизити рівень стресу, пов'язаного з новими умовами праці [93]. Така система сприяє створенню атмосфери взаємодопомоги та довіри в колективі. Узагальнені техніки менторства:

– Програми парного наставництва – у такій програмі кожен новий співробітник отримує індивідуального ментора з числа досвідчених колег. Завдання ментора – допомогти новачку не тільки зрозуміти робочі процеси, але й адаптуватися до корпоративної культури компанії. Наприклад, ментор може проводити щотижневі зустрічі, на яких розбираються конкретні робочі завдання та обговорюються можливі труднощі, з якими стикається новий працівник [92].

– Сесії зворотного зв'язку – ментор може регулярно надавати новому працівнику зворотний зв'язок щодо його роботи, а також приймати та обробляти його запитання та коментарі, що допомагає новачку відчувати, що його проблеми та питання важливі, що значно знижує рівень тривоги та підвищує його впевненість у власних силах. Наприклад, техніка «360-градусного зворотного зв'язку» може бути використана для комплексного оцінювання прогресу співробітника з боку кількох колег [86].

– Менторинг на основі кейсів – цей підхід передбачає, що ментор надає новачку практичні завдання у формі реальних або моделюваних робочих ситуацій, де потрібно вирішити певні проблеми або прийняти рішення. Під час виконання цих завдань новий працівник не тільки навчається, але й отримує підтримку від ментора, який надає підказки, допомагає з аналізом помилок і дає рекомендації щодо покращення результатів [89].

– Емоційна підтримка та коучинг – крім суто професійної допомоги, ментор також виконує роль емоційного наставника, допомагаючи новачку справлятися зі стресом та невпевненістю, які можуть виникати у новому колективі. Наприклад, регулярні бесіди або коучингові сесії на тему управління емоціями, підтримки мотивації та стресостійкості сприяють кращій адаптації. Техніки «активного слухання» та «відкрите спілкування» часто використовуються в такому коучингу, щоб допомогти новачку виразити свої емоції та отримати необхідну підтримку [86].

– Групове наставництво (peer mentoring) – цей формат передбачає, що кілька новачків отримують підтримку від одного або кількох менторів одночасно, що дозволяє створити атмосферу колективного навчання та обміну

досвідом між новими працівниками. Наприклад, під час групових сесій новачки можуть обговорювати свої враження та труднощі, а ментори пропонують різні стратегії для їх вирішення, що також сприяє побудові командного духу [92].

4) Організація командних заходів для покращення соціальної інтеграції

Регулярний зворотний зв'язок дозволяє новачкам не лише коригувати свої дії, але й краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, що є ключовим для розвитку професійної компетенції та впевненості. Одночасно, підтримка самооцінки через визнання досягнень та психологічну підтримку допомагає знизити рівень стресу та сприяє формуванню більш позитивної робочої атмосфери. У результаті нові працівники почуваються більш мотивованими, що підвищує їхню продуктивність та бажання взаємодіяти з колективом. Узагальнені техніки забезпечення зворотного зв'язку та підтримки самооцінки:

- Регулярні індивідуальні зустрічі (one-on-one) – одним із ефективних методів забезпечення зворотного зв'язку є проведення регулярних індивідуальних зустрічей між керівником і новим працівником. На таких зустрічах обговорюються досягнення, труднощі, а також надаються рекомендації для покращення результатів. Важливо підкреслювати не тільки те, що потребує вдосконалення, але й сильні сторони працівника, щоб він відчував, що його успіхи помічають та цінують. Наприклад, техніка «правило сандвіча» передбачає, що спочатку керівник хвалить за досягнення, потім дає конструктивну критику і завершує обговорення позитивними підсумками [84].

- Письмовий зворотний зв'язок через звіти чи форми оцінки – ще одним прикладом є використання формальних механізмів зворотного зв'язку у вигляді письмових звітів. Керівники або ментори можуть надавати працівникам щотижневі або щомісячні письмові оцінки їхньої діяльності, що дозволяє працівнику мати наочний план своїх досягнень та можливих поліпшень. У звіті слід включати як конкретні рекомендації, так і позитивні коментарі для підтримки самооцінки.

- Групові обговорення досягнень – групові сесії, де нові працівники разом із більш досвідченими колегами обговорюють власні досягнення та

труднощі, сприяють створенню відкритого середовища для обміну зворотним зв'язком. Такі обговорення підвищують довіру в колективі та допомагають новим працівникам краще зрозуміти свій внесок у загальний процес. Наприклад, використання техніки «похвала за заслуги» допомагає кожному працівнику відчувати визнання своєї роботи, що підтримує його самооцінку.

- Визнання досягнень через публічні похвали – публічне визнання досягнень нових працівників перед колективом є важливою технікою підтримки самооцінки. Наприклад, під час загальних зборів або в корпоративних комунікаційних платформах можна відзначати успіхи новачків у присутності всього колективу, що дає працівникам відчуття цінності їхньої праці та мотивує до подальших успіхів.

- Психологічна підтримка через тренінги – окрім зворотного зв'язку щодо професійної діяльності, слід організовувати психологічні тренінги, спрямовані на розвиток впевненості у собі та саморегуляції. Наприклад, тренінги з розвитку позитивного мислення або техніки самопідтримки (як-от «позитивна рефлексія») допомагають новачкам усвідомлювати свої успіхи та легше справлятися зі стресом, що сприяє підвищенню самооцінки та кращій адаптації до нових умов роботи.

Приклади технік у контексті підтримки самооцінки:

- Техніка «Ментальні якорі» – допомагає працівникам закріплювати позитивні емоції та почуття успіху, повертаючись до моментів своїх досягнень у складних ситуаціях [89].

- Техніка «Візуалізація досягнень» – сприяє усвідомленню прогресу через візуальні інструменти, такі як графіки чи діаграми успіху, що підтримує впевненість у своїх здібностях [89].

- Програми розвитку навичок зворотного зв'язку – проводяться тренінги для керівників та менторів на тему конструктивної критики, що включають навички подачі зворотного зв'язку з акцентом на підтримку та розвиток працівника, а не лише на виправлення помилок.

5) Забезпечення зворотного зв'язку та підтримка самооцінки

Одним із ключових елементів успішної адаптації є регулярне надання новим працівникам зворотного зв'язку щодо їхньої роботи. Конструктивна оцінка дозволяє працівникам коригувати свою поведінку та робочі процеси, а також знижує рівень невизначеності та тривожності. Позитивний зворотний зв'язок не тільки знижує тривожність, але й допомагає новачкам відчувати себе цінними та важливими членами команди, що підвищує їхню самооцінку та знижує ризик вигорання. Для цього необхідно застосовувати конструктивні техніки зворотного зв'язку та підтримки самооцінки, які стимулюють професійний ріст і створюють психологічно комфортні умови роботи. Техніки забезпечення зворотного зв'язку та підтримки самооцінки:

- Техніка «щоденник успіху» – одним із психологічних методів підтримки самооцінки є ведення «щоденника успіху», де працівник щодня записує свої досягнення або моменти, за які його похвалили. Даний інструмент може бути корисним під час адаптаційного періоду, коли нові працівники ще не почуваються впевнено на новому місці. Ведення записів про досягнення допомагає формувати позитивне мислення та підтримувати відчуття власної компетентності, що сприяє зниженню тривожності та підвищенню мотивації.

- Система визнання досягнень – створення формальних чи неформальних механізмів визнання досягнень сприяє підтримці самооцінки нових працівників. Наприклад, у багатьох компаніях практикують щомісячне відзначення найкращих співробітників або впроваджують електронні платформи для обміну подяками між колегами. Такі техніки створюють позитивне середовище, де працівники відчують себе цінними та мотивованими на подальший розвиток [86].

- Психологічні тренінги для зниження тривожності – окрім зворотного зв'язку щодо роботи, важливо проводити тренінги, спрямовані на зниження тривожності та розвиток впевненості в собі. Наприклад, тренінги з управління стресом або розвитку емоційного інтелекту можуть допомогти новим працівникам краще контролювати свої емоції та знижувати стрес, пов'язаний з

новим середовищем, що сприяє підвищенню самооцінки та поліпшенню психологічної адаптації [89].

6) Психологічні тренінги з управління стресом

Рівень стресостійкості працівників має вирішальне значення для їхньої ефективної адаптації в новому робочому середовищі. Як показало дослідження, працівники, які брали участь у програмах, спрямованих на управління стресом, демонстрували кращі результати у вирішенні складних ситуацій і мали менший ризик емоційного вигорання. Регулярні тренінги з управління стресом допомагають не лише знизити рівень стресу, але й підвищити загальну психологічну стійкість, що є важливим чинником успішної інтеграції нових працівників [77]. Техніки управління стресом:

- Техніки релаксації – під час тренінгів працівникам можна навчати різних методів релаксації, таких як прогресивна м'язова релаксація або медитація. Такі методи дозволяють працівникам швидко знижувати рівень стресу на робочому місці, зберігаючи концентрацію і продуктивність. Наприклад, працівники можуть використовувати короткі сеанси медитації під час перерв для відновлення емоційного балансу [79].

- Дихальні вправи – дихальні техніки, такі як діафрагмальне дихання або техніка «4-7-8», є простими й ефективними методами для управління стресом. Під час тренінгів співробітники навчаються контролювати своє дихання в стресових ситуаціях, що допомагає знизити рівень тривожності та покращити загальний емоційний стан [5].

- Когнітивна реструктуризація негативних думок – ця техніка спрямована на заміну негативних автоматичних думок позитивними і більш реалістичними. Під час тренінгів співробітників навчають ідентифікувати деструктивні думки, викликані стресовими ситуаціями, та замінювати їх на раціональніші судження [87]. Наприклад, замість думки «Я не справлюся з цим завданням» вони вчаться замінювати її на «Це виклик, але я здатен його подолати, якщо розіб'ю завдання на менші кроки».

– Розвиток емоційного інтелекту – тренінги з розвитку емоційного інтелекту допомагають працівникам краще розуміти свої емоції та емоції інших, що знижує конфлікти на роботі та допомагає ефективно реагувати на стресові ситуації. Наприклад, співробітники можуть навчитися розпізнавати перші ознаки стресу та використовувати техніки саморегуляції [18].

7) Постійне моніторинг та корекція програми інтеграції

Після впровадження програми адаптації важливо регулярно оцінювати її ефективність, оскільки потреби працівників можуть змінюватися з часом. Моніторинг дозволяє виявляти слабкі місця у процесі інтеграції та швидко реагувати на проблеми, що виникають. Важливим аспектом є зворотний зв'язок від працівників, який допоможе зрозуміти, наскільки вони задоволені умовами адаптації та чи потребують додаткової підтримки. Техніки моніторингу та корекції програми інтеграції:

Регулярні опитування працівників – щомісячні або щоквартальні опитування дозволяють керівникам отримувати зворотний зв'язок від нових працівників щодо їхнього досвіду інтеграції [76]. Такі опитування можуть включати питання про рівень задоволеності роботою, психологічну підтримку, взаємодію з колегами та рівень стресу. Наприклад, анкети можуть містити запитання на кшталт «Як ви оцінюєте підтримку, яку ви отримуєте під час адаптації?» або «Що, на вашу думку, можна покращити в процесі інтеграції?».

Регулярні індивідуальні інтерв'ю – індивідуальні бесіди з новими працівниками дозволяють детальніше обговорити їхній прогрес, труднощі, з якими вони стикаються, та оцінити, наскільки успішно проходить адаптація, що також дає можливість вчасно вносити зміни в програму інтеграції. Наприклад, під час таких зустрічей можна виявити потребу у додаткових тренінгах з управління стресом або наставництві.

Психологічні тести для оцінки стану працівників – використання психологічних тестів для оцінки рівня стресу, задоволеності роботою або емоційного стану працівників може бути корисним інструментом моніторингу. Наприклад, опитувальники на зразок «Оцінка рівня стресу» або «Шкала

задоволеності роботою» допомагають виявити психологічний стан працівників і скоригувати програму, якщо це необхідно.

Корекція програми на основі зворотного зв'язку – отримані дані з опитувань та інтерв'ю використовуються для корекції програми інтеграції. Наприклад, якщо більшість нових працівників відзначають високий рівень стресу, можна впровадити додаткові тренінги з управління стресом або організувати групові сеанси підтримки.

Отже, оптимізація процесу інтеграції нових працівників за допомогою психологічного супроводу є багатогранним процесом, що вимагає комплексного підходу. Запровадження індивідуальних планів адаптації, розвиток навичок емоційного інтелекту, менторство та підтримка самооцінки є ключовими елементами, які забезпечують успішне входження нових співробітників у колектив та підвищують загальну ефективність організації. Визначені практичні рекомендації, розроблені на основі результатів дослідження, дозволяють значно покращити процес інтеграції нових працівників у робоче середовище. Використання індивідуалізованого психологічного супроводу, розвитку навичок емоційного інтелекту, менторства та організації командних заходів сприяє підвищенню ефективності адаптації, що, у свою чергу, позитивно впливає на загальну продуктивність та рівень задоволеності працівників.

Висновки до третього розділу

Після попереднього етапу діагностування було впроваджено та проведено детальне дослідження психокорекційної програми та її вплив на оптимізація процесу інтеграції нових працівників, що включала десять структурованих зустрічей. Кожна зустріч була розділена на вступну, основну та рефлексивну частини, що дозволяло створити комплексний підхід до вирішення проблем інтеграції. Програма включала різноманітні методики, такі як рольові ігри, практичні вправи та рефлексії, які сприяли розвитку ключових навичок, таких як комунікація, управління стресом та вирішення конфліктів.

Результати програми продемонстрували значні досягнення у підтримці нових працівників. Учасники програми змогли значно покращити свої комунікаційні навички, емоційну стійкість та загальну інтеграцію в новому робочому середовищі. Особливо помітним було підвищення впевненості в собі, що допомогло новачкам краще справлятися з негативними емоціями та зосередитися на досягненні конструктивних цілей. Такі результати свідчать про позитивний вплив програми на стресостійкість працівників та їхню здатність ефективніше взаємодіяти з колегами. Додатково, аналіз повторних вимірювань показників комунікабельності і самотивації підтвердив, що психокорекційна програма суттєво покращила ці аспекти. Зокрема, зменшилася частка некоммунікабельних працівників та знизився рівень замкнутості, що свідчить про зростання відкритості та готовності до комунікації. Також відзначено підвищення рівня комунікабельності серед працівників, що свідчить про їхню готовність до ефективного взаємодії в команді.

Практичні рекомендації, розроблені на основі результатів дослідження, підкреслюють важливість комплексного підходу до інтеграції нових працівників. Включення індивідуалізованого психологічного супроводу, розвитку навичок емоційного інтелекту, впровадження менторства, організація командних заходів, забезпечення зворотного зв'язку, тренінгів з управління стресом і постійного моніторингу є ключовими елементами, які сприяють успішній адаптації новачків. Зокрема, індивідуалізований підхід до

психологічного супроводу дозволяє ефективно враховувати особисті потреби та особливості кожного працівника. Розвиток емоційного інтелекту і навичок комунікації допомагає новим співробітникам краще розуміти себе і оточуючих, що підвищує їхню здатність справлятися з труднощами. Менторська підтримка та командні заходи створюють атмосферу підтримки і довіри, що полегшує процес адаптації. Постійний зворотний зв'язок та корекція програми інтеграції дозволяють своєчасно реагувати на потреби нових працівників і вдосконалювати процес адаптації.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що психокорекційна програма є ефективним інструментом для оптимізації процесу інтеграції нових працівників. Вона допомагає не лише покращити їхні професійні навички і комунікацію, але й створити комфортне середовище для успішної адаптації, що є критично важливим для підвищення загальної ефективності організації.

ВИСНОВКИ

В умовах швидких змін у бізнес-середовищі, де конкуренція на ринку праці зростає, правильна інтеграція нових працівників стає критично важливою для досягнення довгострокового успіху компанії. Психологічний супровід, як комплексний підхід до підтримки нових співробітників, може значно полегшити процес адаптації, зменшити стрес та сприяти формуванню позитивної корпоративної культури.

Відповідно до зазначених завдань визначеного дослідження було встановлено:

1) На основі теоретико-методологічного аналізу сутності та ролі психологічного супроводу у процесі інтеграції нових працівників, було встановлено, що психологічний супровід є важливим компонентом створення трудового ефективного процесу, де основними завданнями є допомога працівникам у розумінні та прийнятті змін, підтримка їхнього емоційного стану, розвиток навичок, необхідних для успішної адаптації та забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі, що включає проведення тренінгів, консультацій, створення інформаційних ресурсів та підтримку особистісного розвитку. Основними видами психологічного супроводу є: медична реабілітація, психолого-педагогічна реабілітація, соціальна реабілітація, психологічна реабілітація, психологічна корекція, психологічна терапія, психологічне консультування, психологічна профілактика, психологічна підтримка та психологічна адаптація. Основні характеристики психологічного супроводу включають його процесуальність, пролонгованість, недирективність та інтеграцію в реальне повсякденне життя працівників.

2) Дослідження практичних особливостей психологічної адаптації на робочому місці в процесі оптимізації психологічного супроводу нових працівників у професійне середовище, дозволило встановити ключові аспекти, які сприяють успішній адаптації та інтеграції співробітників. Зокрема, було виявлено ефективність застосування індивідуальних адаптаційних планів, які дозволяють урахувати специфічні потреби та особливості кожного працівника.

Важливими аспектами є також роль менторства у підтримці нових співробітників через передачу знань і навичок від досвідченіших колег, а також організація регулярних тренінгів і групових зустрічей, що допомагають інтегрувати новачків у корпоративну культуру. Виявлені практики включають активне використання зворотного зв'язку для корекції процесу адаптації та підвищення його ефективності. Загалом, дослідження підтвердило, що комплексний підхід до психологічного супроводу, що поєднує ці елементи, є критично важливим для забезпечення швидкої та ефективної інтеграції нових працівників у колектив. Проаналізовані існуючі програми інтеграції нових працівників на нове робоче місце дозволили виявити ключові чинники, які визначають їх ефективність, а саме: навчання, наставництво та підтримку на всіх етапах адаптації, що показують кращі результати у скороченні часу інтеграції. Важливим є забезпечення нових співробітників доступом до ресурсів, таких як внутрішні комунікаційні платформи, інформаційні матеріали та можливості для зворотного зв'язку. Успішні програми також акцентують увагу на регулярній оцінці та корекції процесів адаптації, що дозволяє своєчасно виявляти і вирішувати проблеми, які можуть виникнути у нових працівників, крім того, програми, які включають елементи психологічної підтримки, мають значний вплив на підвищення рівня задоволеності та мотивації нових працівників, що є важливим чинником для їх подальшої продуктивної діяльності.

3) Було визначено основні проблеми та конфліктні ситуації, що можуть виникати в процесі адаптації нових працівників, такі як: невідповідність очікувань нових співробітників реальним умовам роботи, недостатня комунікація з керівництвом і колегами, а також відсутність чітких інструкцій і підтримки з боку організації. Часто виникають труднощі в інтеграції в корпоративну культуру та налагодженні ефективних міжособистісних стосунків, що може призводити до почуття ізоляції і зниження мотивації. Інші проблеми включають стрес від нових завдань та вимог, а також конфлікти через різні стилі роботи або незадоволення умовами праці. Дослідження перспектив розвитку психологічного супроводу для вирішення основних проблем та конфліктних

ситуацій, що можуть виникати в процесі адаптації нових працівників, дозволило констатувати, що ефективний психологічний супровід повинен включати індивідуалізовані підходи до підтримки, своєчасне виявлення та корекцію проблемних аспектів адаптації, а також систематичне навчання навичкам управління стресом та міжособистісною комунікацією. Розвиток програм, які інтегрують регулярні консультації, групову підтримку та тренінги з адаптації, сприяє зниженню стресових ситуацій та конфліктів, покращує загальну адаптацію нових працівників і підтримує їх інтеграцію в корпоративну культуру.

4) Дослідження ефективності методів психологічного супроводу інтеграції нових працівників було проведено на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. Вибірку дослідження склали 30 осіб віком від 21 до 55 років. У психодіагностичний комплекс увійшли такі методики: «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір); «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова); «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем); «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) та авторська анкета (інтерв'ю) для дослідження використання психологічного супроводу та відповідних знань, щодо цього поняття серед нових працівників.

Аналіз результатів авторської анкети (інтерв'ю) показує, що психологічний супровід відіграє важливу роль у процесі адаптації нових працівників. Більшість респондентів (54,5 %) відзначають, що, хоча і стикаються з певними труднощами, активно працюють над їх подоланням, що свідчить про їхню готовність адаптуватися і інтегруватися в новий колектив. Емоційне благополуччя працівників підтверджується також тим, що 36,4 % респондентів не мали значних проблем, що вказує на ефективність існуючих психологічних стратегій підтримки, лише 9,1 % працівників потребують додаткової психологічної підтримки, що свідчить про те, що серйозні проблеми є рідкісними. Більшість працівників (59,1 %) не зіштовхнулися з серйозними стресовими ситуаціями, що підкреслює успішність методів інтеграції. Активне спілкування з колегами та керівництвом (87,5 %) є основним методом подолання

труднощів, що підтверджує важливість комунікації під час адаптації. Результати також вказують на переважання позитивних стратегій, таких як збереження позитивного настрою (45 %), увага до фізичного здоров'я (35 %) та встановлення реалістичних цілей (35 %).

Результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір) показують, що оптимізація процесу інтеграції нових працівників через психологічний супровід повинна враховувати різні аспекти мотивації. Внутрішня мотивація у 54 % респондентів знаходиться на середньому рівні, що свідчить про помірні стимули до досягнення успіху, тоді як 32 % мають низький рівень мотивації, і лише 14 % демонструють високий рівень внутрішньої мотивації, що підкреслює необхідність підтримки та розвитку внутрішніх стимулів для покращення професійних досягнень. Зовнішня позитивна мотивація виявлена на середньому рівні у 71 % респондентів, що показує значний вплив зовнішніх стимулів і підтримки на процес адаптації. Натомість, зовнішня негативна мотивація є переважно на низькому рівні у 63 % респондентів, з високим рівнем лише у 3%, що свідчить про тенденцію нових працівників зосереджуватися на позитивних аспектах роботи та ігнорувати негативні елементи, що може обмежувати їх здатність ефективно справлятися з негативними емоціями і проблемами під час адаптації.

Результати оцінки стресостійкості нових працівників за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова) вказують на важливість психологічного супроводу для успішної інтеграції нових працівників. Високий рівень стресостійкості виявлено у 10 % респондентів, які ефективно справляються з навантаженням і несподіванками, що підкреслює їхню здатність до успішної адаптації. Близько 20 % працівників мають рівень стресостійкості вище середнього, що свідчить про їхню впевненість та здатність швидко відновлюватися після стресу. Проте, 40 % респондентів мають середній рівень стресостійкості, що демонструє їхню вразливість до стресових ситуацій, які можуть знижувати їх ефективність. 15 % працівників мають нижчий за середній рівень стресостійкості, що вказує на потребу у додаткових ресурсах для

боротьби зі стресом, тоді як ще 15 % мають низький рівень стресостійкості та потребують цілеспрямованого втручання для покращення своєї здатності до стресостійкого функціонування.

Результати за методикою «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) вказують на відсутність респондентів з високим рівнем само ефективності, що свідчить про загальний стрес і непередбачуваність процесу адаптації. 33 % респондентів продемонстрували рівень, що перевищує середній, що може свідчити про наявність певної впевненості у своїх силах, але ще не оптимального рівня самовідчуття. 27 % працівників показали середній рівень саме ефективності, що може свідчити про помірний рівень впевненості у власних здібностях та знаннях, які потребують додаткової підтримки для покращення адаптації. Найбільша частка респондентів (40 %) мала рівень саме ефективності нижчий за середній, що вказує на значні труднощі в адаптації та потребу в особливій підтримці для підвищення впевненості і самовідчуття.

Результати оцінки рівня комунікабельності нових працівників за методикою В.Ф. Ряховського показали, що 23 % респондентів мають некомунікабельний рівень, що свідчить про значні труднощі в спілкуванні і потребу у спеціалізованій підтримці для покращення адаптації та розвитку комунікативних навичок. 43 % респондентів продемонстрували рівень закритості, що вказує на труднощі в нових соціальних ситуаціях і потребу в програмах для розвитку соціальних навичок. 33 % мають часткову комунікабельність, що означає певні труднощі у спілкуванні, але здатність підтримувати контакти за сприятливих умов. Для цієї групи важливо створити підтримуюче середовище, яке полегшить спілкування і знизить бар'єри. Жоден респондент не показав рівень нормальної чи достатньої комунікабельності, що вказує на загальну потребу у розвитку комунікаційних навичок і підтримці нових працівників у процесі адаптації.

Аналіз даних за допомогою критерію узгодженості Пірсона виявив кілька ключових аспектів щодо лінійних зв'язків між кількісними змінними. Виявлено, що кореляція між зовнішньою позитивною мотивацією та стресостійкістю є

мінімальною ($r = 0,08$), що вказує на незначний вплив зовнішньої мотивації на рівень стресостійкості. Негативний зв'язок між зовнішньою позитивною мотивацією та комунікабельністю ($r = - 0,38$) свідчить про можливе зниження соціальної активності при зростанні зовнішньої мотивації. Відсутність істотного впливу стресостійкості на комунікабельність ($r = 0,006$) показує, що рівень стресостійкості не визначає соціальну активність працівників. З іншого боку, помірний позитивний зв'язок між самомотивацією та зовнішньою позитивною мотивацією ($r = 0,28$) свідчить про те, що підвищення рівня самомотивації супроводжується зростанням зовнішньої мотивації. При цьому, рівень самомотивації не має значного впливу на стресостійкість ($r = 0,01$), що може означати, що впевненість у своїх силах не впливає на здатність справлятися зі стресом. Виявлена помірна негативна кореляція між комунікабельністю та зовнішньою позитивною мотивацією ($r = - 0,38$) свідчить про те, що підвищення комунікабельності може бути супроводжене зменшенням зовнішньої мотивації. Виявлено також слабкий позитивний зв'язок між комунікабельністю та самомотивацією ($r = 0,12$) показує, що рівень комунікабельності має невеликий вплив на самомотивацію працівників.

5) Розроблена та апробована психокорекційна програма для підготовки нових працівників, щодо проблем та труднощів, які виникають у процесі інтеграції у нове середовище включала 10 зустрічей, які мали вступну основну та рефлексивну частини. Кожна зустріч була структурована таким чином, щоб забезпечити комплексний підхід до розвитку ключових навичок: від комунікації та взаємодії з керівництвом до управління стресом і конфліктами. Застосовані техніки, такі як рольові ігри, практичні вправи та рефлексія, дозволили учасникам не лише покращити їхні професійні навички, але й краще адаптуватися до корпоративної культури та підвищити впевненість у своїх здібностях. Повторний діагностичний зріз даних дозволив підтвердити ефективність проведеної психокорекційної програми та зафіксувати помітне зниження рівня стресу та покращення психологічного комфорту, що, в свою

чергу, позитивно вплинуло на загальну продуктивність і задоволеність роботою нових працівників.

За результатами методики «Мотивація професійної діяльності» (К.Б. Замфір), внутрішня мотивація у 36 % респондентів була на середньому рівні, 17 % показали низький рівень, а 47 % мали високий рівень, що свідчить про значну кількість учасників з чіткими професійними стимулами ($t_{\text{емп.}} = 2,7$ при $p \leq 0,01$). Зовнішня позитивна мотивація була на середньому рівні у 50 % респондентів, низька у 3 % і висока у 47 % ($t_{\text{емп.}} = 4,4$ при $p \leq 0,01$); кореляція між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією склала ($r = 0,58$ при $p \leq 0,01$). Зовнішня негативна мотивація була на низькому рівні у 67 % респондентів та на середньому у 33 % ($t_{\text{емп.}} = 3,9$ при $p \leq 0,01$), що свідчить про достовірність отриманих даних.

За результатами методики «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова), загальний рівень стресостійкості працівників значно підвищився на 17 % після психокорекційної програми. Працівники навчилися новим копінг-стратегіям та управлінню емоціями, що полегшило їх адаптацію до нового місця роботи, результати ($t_{\text{емп.}} = 2,3$ при $p \leq 0,01$) підтверджують статистичну значимість і достовірність цих змін.

Аналіз результатів за методикою «Шкала самооефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем) показав суттєві зміни. До корекційної програми жоден респондент не мав високого рівня самомотивації; третина мала рівень вище середнього, більше чверті – середній, а 40% – нижчий за середній. Після корекції 27 % респондентів досягли високого рівня самомотивації, 60% – рівня вище середнього, а кількість респондентів із середнім рівнем зменшилась до 13 %. Рівень нижчий за середній або низький зник після корекції. Результати t-критерію Ст'юдента підтверджують статистичну значимість змін ($t_{\text{емп.}} = 21,0$, при $p \leq 0,01$).

Аналіз результатів психокорекційної програми за методикою «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського) показав суттєві поліпшення у комунікативних навичках нових працівників після корекційної роботи. До

програми 23 % працівників мали «некомунікабельний рівень», 43 % були замкнутими та 33 % мали часткову комунікабельність. Після програми ситуація значно покращилася: рівень некомунікабельності зменшився до 3 %, замкнутість знизилася до 17 %, а рівень часткової комунікабельності зріс до 40 %. 27 % працівників досягли нормального рівня комунікабельності та 13 % достатнього рівня. Результати t-критерію Ст'юдента (темпр. = 13,7 при $p \leq 0,01$) підтвердили ефективність програми, яка зменшила соціальну замкнутість та поліпшила комунікативні навички працівників, сприяючи комфортнішому робочому середовищу та підвищенню продуктивності.

Розроблені практичні рекомендації, щодо розвитку та оптимізації інтеграції персоналу у нове середовище акцентують на важливості комплексного підходу до адаптації нових працівників. Включення індивідуалізованого психологічного супроводу, розвитку емоційного інтелекту, впровадження менторства, організації командних заходів, забезпечення зворотного зв'язку, тренінгів з управління стресом і постійного моніторингу є критичними для успішної інтеграції. Індивідуалізований підхід дозволяє враховувати особисті потреби, розвиток емоційного інтелекту та комунікативних навичок допомагає краще адаптуватися, менторство та командні заходи створюють підтримуючу атмосферу, а зворотний зв'язок та корекція програми дозволяють своєчасно реагувати на потреби нових працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Н.В. Індивідуальний підхід у психологічному супроводі. Запоріжжя: Індивідуальність, 2020. 128 с.
2. Астремська І.В., Попель Н.М. Дослідження ефективності психологічного супроводу працевлаштованих працівників. *Габітус*. Вип. 66. Одеса, 2024.
3. Базалійська Н.П., Кошонько О.В. Рекрутинг як інноваційна технологія формування персоналу на промисловому підприємстві за сучасних умов господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 4. Том 1. С. 22–30.
4. Балабанова Л. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2021. 511 с.
5. Бардин Н.М., Жидецький Ю.Ц., Когут Я.М. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів: навчально-методичний посібник. Львів, 2020. 119 с.
6. Бобров І.М. Оцінка ефективності психологічного супроводу. Суми: Оцінка, 2018. 456 с.
7. Бондаренко І.І. Особливості підготовки вітчизняних практикуючих психологів. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка*. Київ, 2019. 202 с.
8. Бочелюк В.Й. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1. С. 37–50.
9. Варій М.Й. Загальна психологія. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 1007 с.
10. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник. Київ: Четверта хвиля, 2020. 256 с.

11. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. Інфраструктура ринку. 2020. № 45. С. 79–82. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct45-13> (дата звернення: 10.10.2024).
12. Гальчак Х.Р. Формування професійної адаптації персоналу на засадах соціальної відповідальності підприємств. *Наукові записки Української академії друкарства*. 2021. № 3. С. 111–115.
13. Герасимова В., Чирва В. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 27. С. 82–86.
14. Глущенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 35. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41> (дата звернення: 10.09.2024).
15. Грановська М.Р. Психологічний супровід у процесі адаптації: теорія і практика. Київ: Наука, 2020. 297 с.
16. Грилюк С.М., Тютюнник Л.Л. Психофізіологічні особливості адаптації до стресу. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 21 квітня 2021 р.)*. Ірпінь: УДФС, 2021. С. 645–648.
17. Грилюк С.М., Тютюнник Л.Л. Стресостійкість особистості у контексті її адаптаційного потенціалу. *Педагогіка і психологія в сучасному світі: мистецтво навчати та навчатися: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Влоцлавек, 26-27 лютого 2021 р.)*. Влоцлавек, 2021. С. 16–20.
18. Грилюк С.М., Тютюнник Л.Л., Алещенко В.І. Порадник командира відновлення стресостійкості. 2024. 168 с.
19. Гринців М.В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*. 2012. Т. 2, Вип. 9. Миколаїв, 2012. С. 54–57.

20. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. 2019. С. 69-75. URL: <http://surl.li/cfwaop> (дата звернення: 09.10.2023).
21. Демкович О.С. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання. *Вісник Національного університету Львівська політехніка*. 2022. № 727. С. 46–48.
22. Дмитрієв І.Д. Професійна адаптація: психологічні аспекти. Дніпро: Адаптація, 2020. 145 с.
23. Дудченко О.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Функції HR-менеджера на підприємстві. *Наука – виробництву, 2016: зб. тез доп. наук. конф. студ. і магістрантів, 14 квітня 2020 р.* Кіровоград, 2020. С. 110–111.
24. Духневич В.М. Психологічне благополуччя професіонала: модель досягнення/дотримання (на прикладі професії психолога-консультанта). *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2020. Т. 4, ч. 3. С. 57–63.
25. Захарчин Г.М. Роль мотиваторів у процесі адаптації персоналу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2022. Вип. 22. С. 389–394.
26. Зленко А., Ісайкіна О., Мірошніченко Д. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету*. 2018. № 37/1. С. 75–84.
27. Іванісов О.В. Актуальні проблеми пошуку і підбору персоналу та шляхи їх вирішення. *Актуальні наукові дослідження у сучасному світі: зб. наукових праць – Переяслав-Хмельницький*. 2020. URL: <http://surl.li/nhxxme> (дата звернення: 07.09.2024).
28. Іванісов О.В. Впровадження наставництва як інструмента трудової адаптації та формування стандарту підприємства щодо адаптації молодих спеціалістів. *Комунальне господарство міст*. 2018. № 111. С. 232–238.
29. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посіб. Суми, 2018. 167 с.

30. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві. URL: www.politicon.iatp.org.ua (дата звернення: 12.12.2023).
31. Когут О.О. Матриця розвитку стресостійкості особистості. *Наукові записки Національного університету Острозька академія. Серія: Психологія*. 2021. Вип. 12. С. 108–113.
32. Колодій Л.С., Канцур І.Г. Сучасні тенденції набору персоналу. м. Ірпінь, 2019. С. 156. URL: <http://surl.li/yoogy> (дата звернення: 09.09.2024).
33. Корольова В.В. Психологічні механізми інтеграції в колектив. Одеса: Психологічний ресурс, 2018. 365 с.
34. Критерій узгодженості Пірсона. URL: <http://surl.li/nszyf> (дата звернення: 20.09.2024).
35. Критерій «t-критерій Ст'юдента». URL: <http://surl.li/souhst> (дата звернення: 20.09.2024).
36. Куріна Н.С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. *Бізнес інформ*. 2023. № 8. С. 348–353.
37. Левченко Т.Г. Соціальна адаптація нових працівників: психологічні аспекти. Харків: Психологія, 2019. 148 с.
38. Лобза А.В., Бикова А.Л., Пильгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 3 (77). С. 123–129.
39. Лозовецька В.Т. Професійне становлення особистості в сучасних умовах праці. *Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти НАП України. Професійна педагогіка: зб.наук праць: Вип. 5*. Київ, Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. 2023. С. 20–25.
40. Лопатинський Ю.М., Водянка Л.Д., Шелюжак І.Г. Аутплейсмент персоналу як необхідний елемент кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. № 1–2. С. 108–114.
41. Мельник О.В. Тренінги і консультації для нових працівників. Вінниця: Навчання, 2021. 223 с.

42. Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір). URL: <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/> (дата звернення: 10.11.2023).
43. Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова). URL: <https://psytests.org/stress/ouslu.html> (дата звернення: 10.11.2023).
44. Методика «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського). URL: <http://surl.li/wzxeee> (дата звернення: 10.11.2023).
45. Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем). URL: https://kalunivka.ucoz.ua/012/2/diagnostichni_metodiki.docx (дата звернення: 10.11.2023).
46. Мирошніченко Ю.В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств. Проблеми та перспективи розвитку підприємництва. 2020. № 1(2). С. 27–33.
47. Міценко Н.Г., Іванченко Г.В., Боднарюк В.А., Лозовий Т.І. Управління персоналом на засадах сталого розвитку як складова організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку підприємства. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2022. Вип. 6. С. 21–26.
48. Овсянецька Л.П. До питання про психологічні критерії зрілої особистості // *Актуальні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*. Київ. Інститут психології Г.С. Костюка АПН України. 2021. Ч. 2. С. 105–110.
49. Олексієнко В.П. Комунікаційні навички в процесі адаптації. Чернівці: Комунікація, 2019. 452 с.
50. Осадчук О. Менеджмент персоналу: переваги та недоліки застосування технологій рекрутингу та аудиту найму персоналу. *Економіка та суспільство*, Вип. 42, 2022. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-77> (дата звернення: 10.10.2024).
51. Осовська Г.В., Семенюк Т.В., Осовський О.А. Проблеми управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7494> (дата звернення: 09.11.2023).

52. Очкур А.О. Рекрутинг у підборі персоналу підприємства: сутність та етапи проведення. *Стратегічні напрями соціально-економічного розвитку держави*, 2022. С. 83.

53. Підбір, відбір і найм персоналу; 5 ефективних методів набору співробітників у компанію + реальні приклади пошуку працівників. URL: <http://surl.li/lwthyf> (дата звернення: 12.10.2024).

54. Пов'якель Н.І. Професійна рефлексія психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота*. Вип. 6-7. 2021, С. 3–6.

55. Попель Н.М. Перспективи розвитку психологічного супроводу на робочому місці. VIII Міжнародна науково-практична конференція «*Perspectives of contemporary science: theory and practice*», 16-18 вересня 2024 р. Львів, 2024. С. 395–399.

56. Попель Н.М. Psychological programs for new employees. XXVII Всеукраїнська щорічна науково-практична конференція «*Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*», 6-10 листопада 2024 р. Миколаїв, 2024. С. 120–123.

57. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 88–92.

58. Романюк В.Л. Дослідження цінностей в моніторингу якості вищої освіти: засоби, технології та перспективи. *Вища освіта України–Додаток*. 2019. С. 440–445.

59. Романюк В.Л. Стресореактивність і стресостійкість та психічне здоров'я особистості. *Наукові записки Національного університету Острозька академія. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 14. С. 9–15.

60. Рубінський В. Поняття стресу та стресової ситуації у психологічній науці. *Магістерський науковий вісник Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка*. Вип. 35. 2020. С. 146–149.

61. Руденко О.М., Газізов М.М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навч.-метод. матеріали. Київ: НАДУ, 2023. 100 с.
62. Савченко В.А. Визначення потреби організацій у персоналі як основа для прогнозування та планування його розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ: КНЕУ, 2023. № 1. С. 17–25.
63. Семєняк Я. С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 3(23). С. 410–416.
64. Ситник Й.С. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. Вип. 4. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-4-07-02/2022-4-07-02> (дата звернення: 20.09.2023).
65. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2020. 376 с.
66. Угрин О.Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів: ДУВС, 2020. 164 с.
67. Ульянова Т.Ю., Крікун Д.В. Особливості взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та копінг-стратегій. *Диференціальний підхід у дослідженні професійного самоздійснення особистості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (24–25 березня 2022 року)* / відп. ред. О.П. Саннікова. Одеса, 2022. С. 73–79.
68. Устіловська А.С. Аналітичні дослідження сучасного рівня застосування інноваційних методів управління персоналом на підприємствах. *Науково-практичний журнал «Економіка та держава»*. 2020. № 4. С. 221–231
69. Федорова А.С., Бокій В.І. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2023. С. 128–132.
70. Хитра О.В., Чаплій А.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*.

2019. Вип. 4 (15). С. 230–238. URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-4-38> (дата звернення: 10.10.2023).

71. Хмелевський С.М., Веремієнко О.Г. Основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип. 20. 2017. С. 626–631.

72. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Академвидав, 2020. 488 с.

73. Ходаківський Є.І. Психологія управління : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 492 с.

74. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підруч. 3-тє вид., переробл. та доповн. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 663 с.

75. Холодницька А.В. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах військового стану. *Трансформаційні процеси в умовах війни та післявоєнного періоду: збірник матеріалів Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 10 червня 2022 року)*. Чернігів: ГО Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій, 2022. С. 119–121.

76. Шаповал О.А. Системний підхід до управління персоналом підприємства. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка і управління»*. 2019. Т. 30. № 4. С. 82–85. URL: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-4-39> (дата звернення: 12.09.2024).

77. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Збірник наукових праць «Формування ринкових відносин в Україні»*. 2022. № 10 (257). С. 100-104. URL: <http://dndiime.org.ua/page/pdf-journal-1> (дата звернення: 11.11.2023).

78. Шевченко О.С. Зменшення стресу в організаційному середовищі. Львів: Практична психологія. 2020. 268 с.

79. Шпак М.М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. *Габітус*. Вип. 39. 2022. С. 199–203.

80. Ячменьова В.М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність». Проблеми економіки та управління. № 684. Київ. 2021. С. 346–353.
81. Astremaska I., Honcharuk V., Bialyk O., Martynyshyn Y., Pidlypskyi A. Training of teachers of higher education institutions for the use of distance learning technologies in the context of digitalization. *LaplageemRevista (International)*. 2021. Vol .7. P.605–612. DOI: <https://doi.org/10.24115/S2446-622020217Extra-D1145>.
82. Astremaska I.V. The peculiarities of included and not included supervision in the structure of higher education of social workers. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2016. Вип. 31. С. 19–30.
83. Boyko S.L., Surmach M. TSOV-4 methodology in the diagnosis of cognitive style of health care manager as a personal predictor of anti-corruption behavior. *Vestnik VGMU*. Vol. 18(6). 2019. P. 77–84.
84. Breitenbach M., Kapferer E. Hans Selye and the Origins of Stress Research. In *Stress and Poverty*. Springer, Cham. 2021. P. 21–28.
85. Chen A. Stress resilience: molecular and behavioral aspect. London: Academic Press is an imprint of Elsevier. 2020. 367 s.
86. Cloeys W. Comment on Vernon's paper. *Multivariate Analysis and Psychological Theory*. London, 2018. 446 s.
87. Cooper M., Syle R. Relationships between psychological differentiation and Cattell's personality traits. *Journal of Psychology*. 2020. Vol. 97. 339 s.
88. Daev E. About stress,... Or about Hans Selye's two errors, conquered the world. *Ecological genetics*, Vol. 17(4), 2019. P. 103–111.
89. Dantzer, Robert & Cohen, Sheldon & Russo, Scott & Dinan, Timothy. Resilience and immunity. *Brain, Behavior, and Immunity*, 2018. 282 s.
90. Frank B., Kiewra K. Encoding and external storage effect of personal lecture notes and detailed notes, skeletal notes for FD and FID learners. 2019. Vol. 76. № 3 (25). 920 s.

91. Greenberger E., Steinberg L. When teenagerswork. The psychological and social costs of adolescent employment. N.Y. Basic Books. 2020.
92. Handbook for developing emotional and social intelligence: Best practices, case studies, and strategies. 2021. 450 s.
93. HR-менеджмент: навч. посіб. / за ред. І.М. Сочинська-Сибірцева, А.О. Доренська, Т.В. Тушевська. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.
94. Loevinger J. Stages of personality development // Handbook of Personality Psychology / eds. By R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs. San Diego: Academic Press. 2020.
95. Marcia J. Identity in adolescence // Handbook of adolescence psychology / ed. By J. Adelson. NY: Wiley. 2021.
96. Mead G.H. The philosophy of the present / ed. By A Murphy. Chicago. 2020.
97. Oyserman D. Self-Concept and Identity. The Blackwell Handbook of Social Psychology. Intraindividual Processes / ed. By A. Tesser and N. Schwarz. L. Blackwell Publishings. 2020. P. 499–517.
98. Pargament K.I., Koenig H.G., Tarakeshwar N., Hahn J. Religious coping methods as predictors of psychological, physical and spiritual outcomes among medically ill elderly patients: A two-year longitudinal study. *Journal of Health Psychology*. 2004. № 9. P. 713–730.
99. Pérez-Rincón H. Pierre Janet, Sigmund Freud and Charcot's psychological and psychiatric legacy. *Front Neurol Neurosci*. 2011. № 29:115–24. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20938151> (дата звернення: 20.11.2022).
100. Rickert V. I., Jay M. S. Psychosomatic Disorders: The Approach. *Pediatr Rev*. 1994. №15 (11). P. 448-454. URL: <https://doi.org/10.1542/pir.15-11-448> (дата звернення: 20.11.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір)

Інструкція: «Прочитайте нижче приведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою».

Реєстраційний бланк П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____

Таблиця 1.

Тестовий матеріал

Твердження	1	2	3	4	5
Мотиви професійної діяльності					
Грошовий заробіток					
Прагнення до просування по службі					
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
Задоволення від самого процесу та результату роботи					
Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості.

Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень: $BM > ЗПМ > ЗНМ$ і $BM = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > BM$.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості. Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси.

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу $ЗНМ > ЗПМ > BM$.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно негативніший, ніж у другому. У другому випадку порівняно з першим негативні мотиваційні показники зменшилися, а зовнішні позитивні та внутрішні мотиваційні показники зросли.

Таблиця 2.

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ з/п) BM ЗПМ ЗНМ	BM	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

Іншими словами, чим вища задоволеність індивіда обраною професією, тим кращий мотиваційний комплекс: вага внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації висока, вага зовнішньої негативної мотивації низька.

Чим більше оптимізований мотиваційний комплекс, тим більше індивід мотивований змістом діяльності, прагне досягти в ній певних позитивних результатів і тим нижче його емоційна нестабільність.

І навпаки, чим більше діяльність індивіда визначається уникненням, засудженням і бажанням «вийти з неприємностей» (ці мотивації починають переважати над мотиваціями, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також

зовнішніми позитивними мотиваціями), тим більшою є активність особистості.
ступінь емоційної нестійкості.

Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова)

Інструкція: «Вам необхідно відповісти на запитання, виходячи з того, наскільки часто ці твердження є характерними для Вас. Відповідати слід на всі пункти, навіть якщо це твердження до Вас взагалі не стосується. Позначте відповідний варіант щодо кожного твердження в потрібній графі. Намагайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді».

Таблиця 1.

Діагностичний матеріал

№	Твердження	Часто/сильно	Рідко/іноді	Ні/ніколи
1	Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригнічені.			
2	Я не терплю критики на свою адресу.			
3	Я переймаюся якістю виконуваної мною роботи.			
4	Я страждаю на безсоння.			
5	Я думаю, що люди недооцінюють мене.			
6	Я дратуюсь через дрібниці.			
7	Я намагаюся бути першим у всьому.			
8	Я налаштований агресивно.			
9	У мене недостатньо вільного часу.			
10	Я болісно переживаю неприємності.			
11	У мене виникають конфліктні ситуації.			
12	Я займаюся улюбленою справою, відвідую виставки, концерти, музеї.			
13	Думки про майбутню роботу не дають мені спокою.			
14	Я не можу зосередитись.			
15	Я сміюся.			
16	Я почуваюся безпорадним.			
17	Несподівані події виводять мене з себе.			
18	Я відчуваю внутрішній занепокоєння.			
19	Я знервований.			
20	Я зустрічаюся із друзями, знайомими.			
21	Я відчуваю слабкість у всьому тілі.			
22	Мені важко приховати роздратування.			
23	Я маю близько до серця проблеми інших людей.			
24	Я займаюся спортом.			

25	Я буваю щасливим.			
26	Я планую своє життя.			

Продовження таблиці 1.

27	Мене долають страхи.			
28	Я вживаю більше 4 чашок кави/чаю на день.			
29	Буває, що я кажу неправду.			
30	Я відчуваю невпевненість у собі.			
31	Мені здається, що накопичилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати.			
32	Я заводжу нові знайомства.			
33	Я збираю волю в кулак, щоб виконати роботу.			
34	Я відчуваю головний біль.			
35	Я нерационально харчуюсь.			
36	Я буваю задоволений.			
37	Я позитивно дивлюся у майбутнє.			
38	Я боюся змін.			

Обробка даних:

Перед обробкою результатів підраховується кількість набраних балів за шкалою брехні.

Шкала брехні – відповідь «ніколи/ні» на запитання: 11, 15, 20, 26, 29.

Кожен збіг зі шкалою брехні оцінюється на 1 бал. Якщо за шкалою брехні набрано понад 3 бали – недостовірність результатів діагностики. Це свідчить про феномен соціальної бажаності, тобто на прагненні здаватися дещо краще в очах оточуючих людей і давати відповіді, які були б бажанішими з погляду норм, правил та цінностей суспільства. Потрібно провести повторне тестування через деякий час. Подальша обробка здійснюється відповідно до ключа, підраховується загальна кількість балів, набраних у тесті.

Інтерпретація результатів:

Інтерпретація результатів проводиться відповідно до набраної кількості балів. Якщо ви набрали 0 –11 балів – ви маєте високий рівень стресостійкості. Ви чітко визначаєте цілі та шляхи їх досягнення, вмієте і прагнете раціонально розподіляти час, можете довгий час працювати з великою напругою сил. Несподіванки, як правило, не вибивають вас із колії. Коло ваших інтересів досить широке.

Якщо ви набрали 12 –23 бали – ваш рівень стресостійкості вищий за середній. Ви впевнені у собі, сильні потрясіння сприймаєте як урок у житті та включаєте механізми самооцінки та значущості, вмієте виявляти свої сильні сторони та швидко відновлювати свій психічний стан.

Якщо ви набрали 24 –44 бали – ви маєте середній рівень стресостійкості. Ваш рівень стресостійкості відповідає в міру напруженого життя активної людини. Ситуації неабияк впливають на ваше життя, і ви їм не дуже сильно чините опір. Стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій у вашому житті.

Якщо ви набрали 45 –56 балів – ваш рівень стресостійкості нижчий за середній. У вас проявляються ланцюгові реакції фізичних та розумово-психічних порушень, і Ви змушені частину своїх ресурсів витратити на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають у процесі стресу. Вам слід почати використовувати в повсякденному житті вправи з подолання стресу.

Якщо ви набрали більше 57 балів – ви маєте низький рівень стресостійкості. Ви дуже вразливі до стресу, дуже чутливі до навантажень, тому Ви змушені більшу частину своїх ресурсів витратити на боротьбу зі стресом. Вам характерне прагнення до конкуренції, досягнення мети, зазвичай ви не задоволені собою та обставинами і починаєте рватися до нової мети. Ви часто виявляєте агресивність, нетерплячість, усунення. Вам слід зробити якісь цілеспрямовані дії проти стресу, що долає вас, щоб повернути собі спокій, впевненість, працездатність.

Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні завдань миротворчої місії (позначивши знаком «+» відповідну клітину)».

Таблиця 1.

Діагностичний матеріал

№ п/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріше невірно	Скоріше вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися.				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий (а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				

Продовження таблиці 1.

9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен (а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» дає 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

- 36-40 балів – висока самоефективність;
- 30-35 балів – вища за середню;
- 25-29 балів – середня;
- 20-24 бали – нижча за середню;
- 19 і менше балів – низька.

Методика «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського)

Методика дозволяє визначити рівень комунікабельності особистості.

Інструкція: «Вашій увазі пропонується ряд запитань. Уважно прочитайте кожне з них і оберіть один варіант відповіді, яка Вам більше підходить («так», «іноді», «ні»). Вибраний варіант відповіді обведіть кружечком в реєстраційному бланку напроти номера відповідного питання. Не слід витрачати багато часу на обдумування, відповідайте швидко».

Таблиця 1.

Діагностичний матеріал

№	Питання	Так	Ні	Іноді
1	На Вас чекає звичайна ділова зустріч. Чи хвилюєтесь Ви?			
2	Чи викликає у Вас сум'яття і невдоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на будь-якій нараді, зборах або іншому подібному заході?			
3	Чи відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?			
4	Вам пропонують виїхати у справах до міста, де Ви ніколи не бували. Чи докладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цієї поїздки?			
5	Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з будь-ким?			
6	Чи дратуєтесь 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	Чи посоромитеся Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути гроші, які позичив кілька місяців тому?			
9	У ресторані або в їдальні Вам подали явно неякісні страви. Чи будете Ви мовчати, лише сердито відсунувши тарілку?			
10	Опинившись сам на сам з незнайомою людиною, Ви не вступите з ним у бесіду і будете перейматися, якщо першим заговорить він. Чи так це?			
11	Вас жахає будь-яка довга черга, де б вона не була (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру). Чи Ви відмовитися від свого наміру?			
12	Чи боїтесь Ви брати участь у розгляді конфліктних ситуацій?			
13	У Вас є власні суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури і ніяких чужих думок на цей рахунок Ви не сприймаєте. Це так?			

Продовження таблиці 1.

14	Почувши де-небудь висловлювання, яке є явно помилковим з добре відомого Вам питання, чи Ви промовчите?			
15	Чи викликає у Вас досаду чиє-небудь прохання допомогти розібратися в тому чи іншому службовому питанні чи навчальній темі?			
16	Найбільш охоче Ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) в письмовій формі, ніж в усній?			

Оцінка відповідей: «Так» - 2 бали, «іноді» - 1 бал, «ні» - 0 балів.

Отримані бали підсумовуються:

– **30-32 балів.** Ви явно некоммунікбельні, і це Ваша біда, оскільки найбільше страждаєте від цього Ви самі. Але і близьким Вам людям нелегко. На Вас важко покластися в справі, яка вимагає групових зусиль. Намагайтеся бути більш коммунікбельними, контролюйте себе.

– **25-29 балів.** Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, тому у Вас мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не викликають у Вас паніку, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся тільки таким невдоволенням - у Вашій владі переламати ці особливості характеру. Хіба не буває так, що при сильному захопленні Ви стаєте цілком коммунікбельним? Необхідно тільки ожитися.

– **19-24 балів.** Ви певною мірою товариські і в незнайомому оточенні відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми Вас не лякають. І все ж з новими людьми спілкуєтесь обережно і обмежено, у суперечках і диспутах берете участь неохоче. У Ваших висловлюваннях часом занадто багато сарказму, без ніякої на те підстави. Ці недоліки варто виправити.

– **14-18 балів.** У вас нормальна коммунікбельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні, відстоюєте свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. Водночас не любите гучних компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у Вас роздратування.

– **9-13 балів.** Ви досить товариські (часом, можливо, навіть надміру). Цікаві, говірки, любите висловлюватися з різних питань, що, буває, викликає роздратування навколишніх. Охоче знайомитеся з новими людьми. Любите бути в центрі уваги, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Інколи Ви сердитесь, але швидко заспокоюєтесь.

– **4-8 балів.** Ви, мабуть, «свій хлопець». Товариськість б'є з Вас ключем. Ви завжди в курсі всіх справ. Ви любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у Вас мігрень або навіть нудьгу. Охоче берете слово з будь-якого питання, навіть якщо маєте про нього поверхове уявлення. Усюди відчуваєте себе в 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. Задумайтесь над цими фактами.

– **3 балів і менше.** Ваша комунікабельність має болісний характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтесь в справи, які не мають до Вас ніякого відношення. Беретеся судити про проблеми, в яких зовсім не компетентні. Свідомо чи несвідомо Ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів у Вашому оточенні. Запальні, образливі, 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! Перш за все виховуйте в собі терплячість і стриманість, шанобливе ставлення до людей, нарешті, подумайте про своє здоров'я – такий стиль життя не проходить безслідно.

Результати авторської анкети (інтерв'ю) для дослідження використання психологічного супроводу та відповідних знань, щодо цього поняття серед нових працівників

З метою аналізу впливу психологічного супроводу на щойно працевлаштованих працівників було проведено емпіричне дослідження у виді опитування щойно працевлаштованих працівників та таких, що не відпрацювали більше 3-х місяців на новому робочому місці. В опитуванні взяли участь 30 працівників з різноманітних компаній Миколаївської області, віком від 21 до 55 років (Рис. 2-17):

Ваш вік
22 відповіді

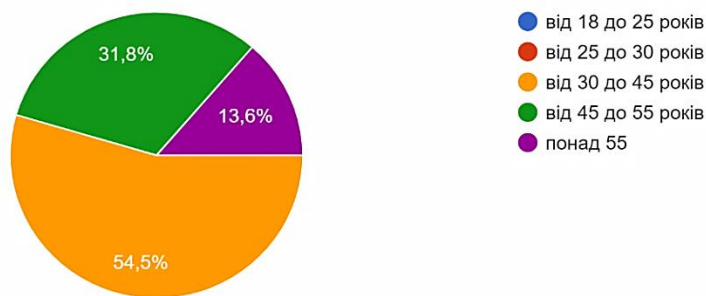


Рис. 1. Відповіді на перше питання дослідження

Стать
22 відповіді

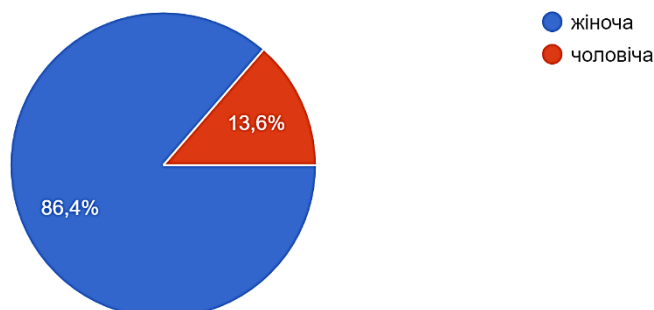


Рис. 2. Відповіді на друге питання дослідження

Ваш рівень освіти

22 відповіді

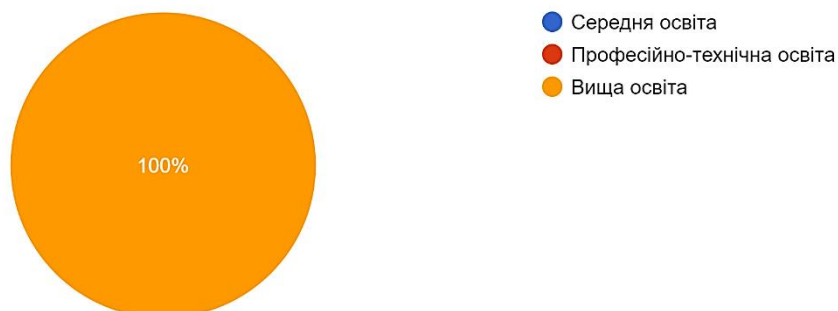


Рис. 3. Відповіді на третє питання дослідження

Класифікуйте Вашу посаду

22 відповіді

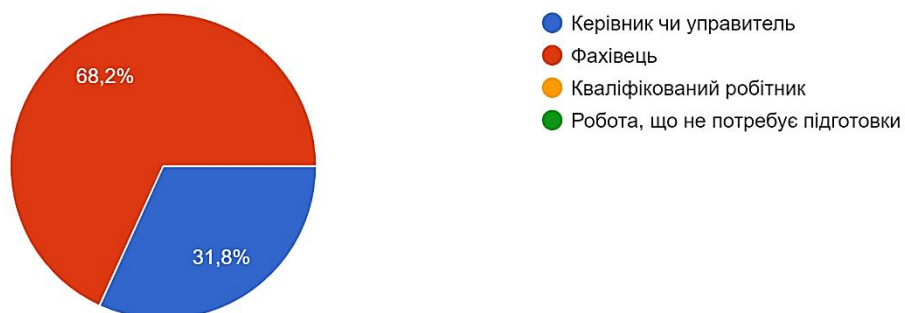


Рис. 4. Відповіді на четверте питання дослідження

В якому районі Миколаївщини фактично розташована компанія (підприємство) на яке Ви працевлаштувалися?

22 відповіді

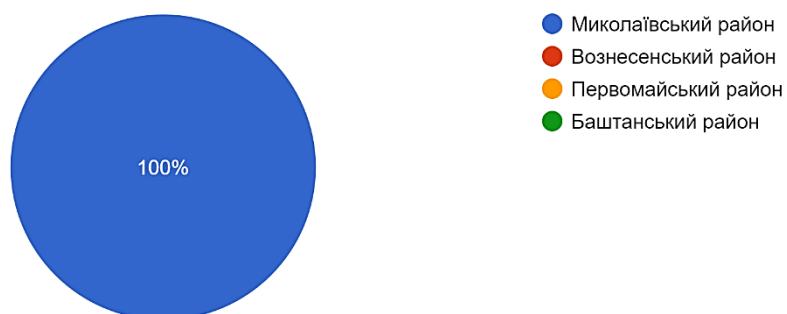


Рис. 5. Відповіді на п'яте питання дослідження

Компанія (підприємство) знаходиться в ...
22 відповіді

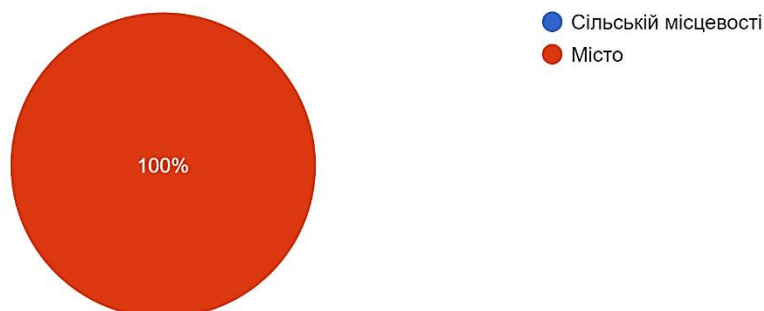


Рис. 6. Відповіді на шосте питання дослідження

Вид діяльності підприємства (компанії)
22 відповіді

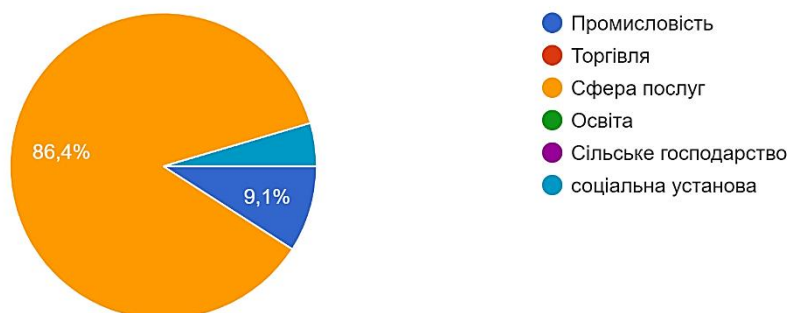


Рис. 7. Відповіді на сьоме питання дослідження

Термін роботи в даній компанії (підприємстві)
22 відповіді

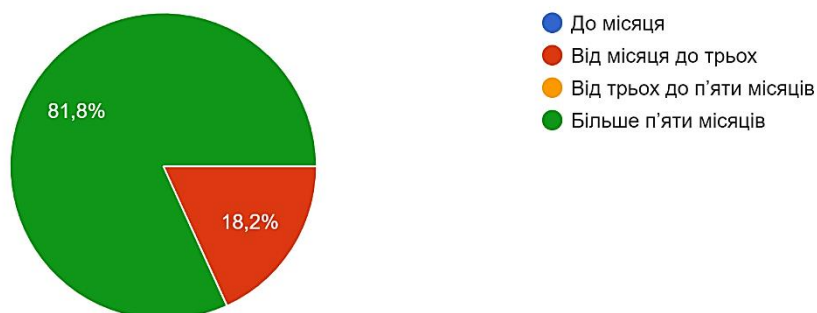


Рис. 8. Відповіді на восьме питання дослідження

Кількість працівників у штаті

22 відповіді

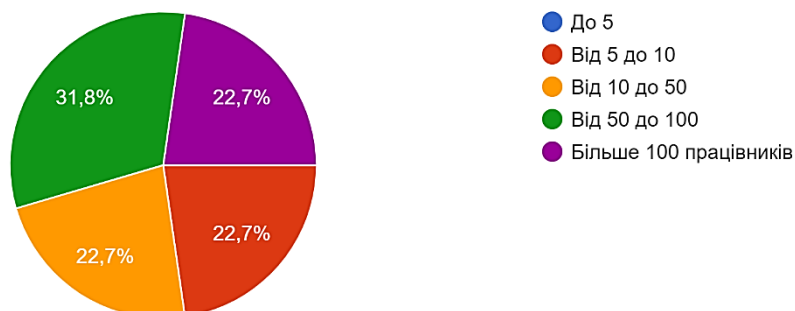


Рис. 9. Відповіді на дев'яте питання дослідження

Як Ви оцінюєте рівень свого емоційного благополуччя на даному етапі нового робочого місця?

22 відповіді

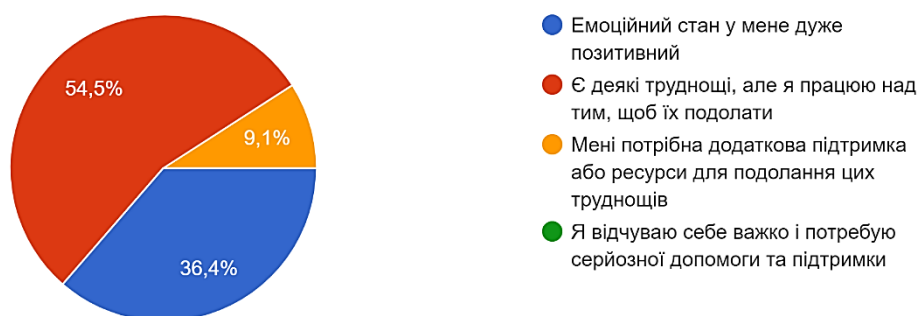


Рис. 10. Відповіді на десяте питання дослідження

Чи виникали у Вас стресові ситуації або труднощі в адаптації до нового колективу чи робочих обов'язків?

22 відповіді

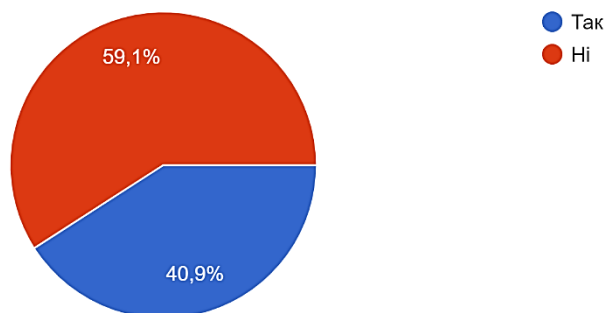


Рис. 11. Відповіді на одинадцяте питання дослідження

Якщо на попереднє питання Ви відповіли "так", то як ви їх вирішували?

8 відповідей



Рис. 12. Відповіді на дванадцяте питання дослідження

Чи користувалися ви психологічною підтримкою чи консультуванням у зв'язку зі своїм новим працевлаштуванням?

20 відповідей

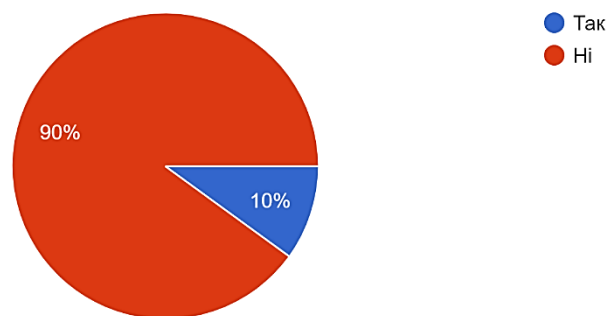


Рис. 13. Відповіді на тринадцяте питання дослідження

Якщо "так", чи було це корисним для вас?

2 відповіді

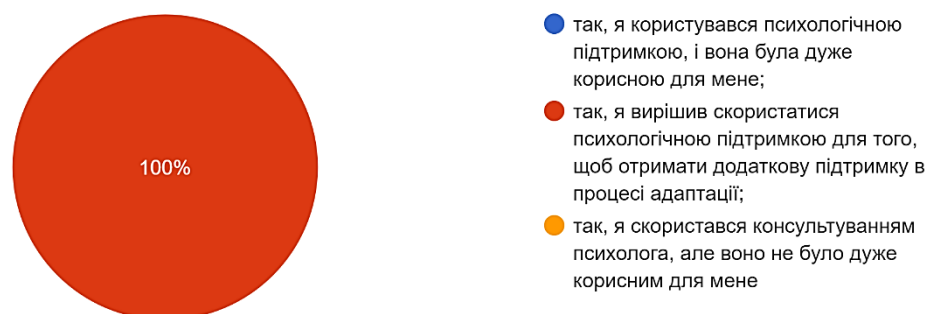


Рис. 14. Відповіді на чотирнадцяте питання дослідження

Якщо - ні
18 відповідей



Рис. 15. Відповіді на п'ятнадцяте питання дослідження

Які аспекти Вашої нової роботи викликають найбільше позитивних, або негативних емоцій?
20 відповідей

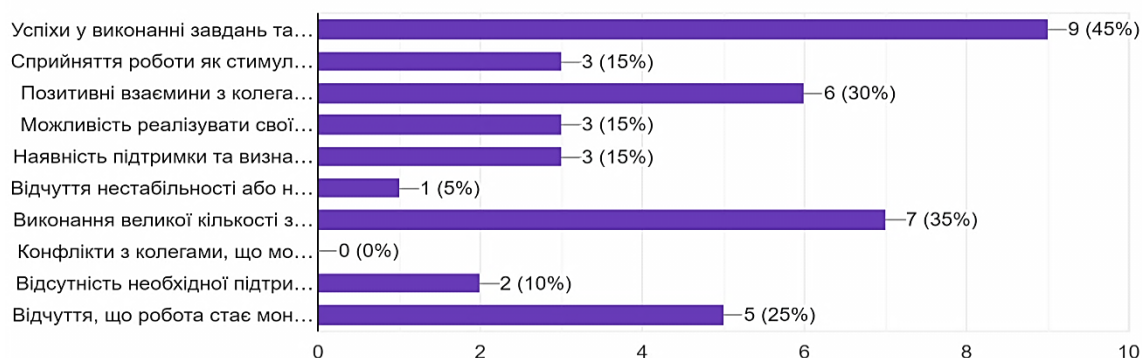


Рис. 16. Відповіді на шістнадцяте питання дослідження

Стратегії, які ви використовуєте для підтримки свого психологічного благополуччя під час адаптації до нового працевлаштування?
20 відповідей

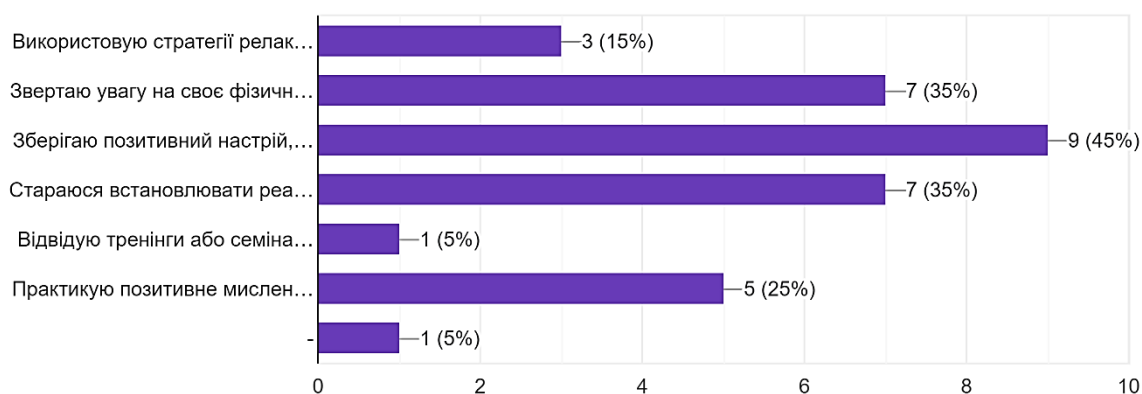


Рис. 17. Відповіді на сімнадцяте питання дослідження

Результати до та після корекції
за психодіагностичним комплексом методик

№ з/п	Стать	Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір)						Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І.А. Усатова)		Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем)		Методика «Оцінка рівня комунікабельності» (В.Ф. Ряховського)	
		До корекції			Після корекції			До корекції	Після корекції	До корекції	Після корекції	До корекції	Після корекції
		ВМ	ЗПМ	ЗНМ	ВМ	ЗПМ	ЗНМ						
1	2	2	1	1	2	2	1	24	44	22	34	27	22
2	2	2	1	1	3	3	1	23	23	18	32	32	19
3	2	3	3	2	3	5	2	44	44	27	35	29	15
4	1	3	3	3	5	5	2	23	23	20	36	26	21
5	2	4	3	2	2	2	1	24	23	25	30	24	18
6	2	1	1	3	5	5	1	45	23	24	33	31	16
7	2	4	3	2	3	3	2	45	44	19	31	25	14
8	2	3	3	3	3	5	1	23	44	30	37	30	13
9	2	3	3	1	2	2	2	24	44	21	29	27	12
10	2	1	2	3	5	5	1	45	23	26	34	28	11
11	2	3	3	2	3	3	1	23	44	22	31	22	19
12	1	3	3	3	3	5	1	11	57	23	32	23	16
13	2	1	4	2	5	5	1	45	57	20	35	25	15
14	2	3	4	3	3	5	2	24	44	28	36	26	14
15	2	3	3	2	5	3	1	23	45	29	37	29	13

Продовження таблиці 1.

16	2	3	3	1	3	5	2	44	44	19	30	32	12
17	2	1	3	2	5	5	1	23	44	24	33	28	11
18	2	4	3	2	5	5	2	45	57	26	34	24	10
19	1	3	3	4	5	5	1	44	45	21	32	31	9
20	2	3	3	1	3	5	2	45	44	22	30	23	20
21	2	3	3	2	2	2	1	24	44	25	33	29	17
22	2	1	4	2	3	3	2	23	45	27	35	25	16
23	2	3	4	3	3	5	2	57	45	30	38	24	15
24	2	3	3	2	5	5	2	57	44	23	31	30	14
25	2	3	3	1	2	2	1	57	45	20	32	22	13
26	1	1	3	2	5	5	1	44	45	26	37	31	12
27	2	4	3	2	3	3	2	24	44	24	34	27	11
28	2	3	3	4	3	5	1	57	45	29	36	26	10
29	2	3	3	1	2	2	1	24	45	21	33	23	9
30	2	3	3	2	5	5	1	44	44	19	30	20	8

*1 - чоловіки, 2 – жінки

Психокорекційна програма спрямована на оптимізацію процесу інтеграції нових працівників

ЗУСТРІЧ 1 ОГЛЯД ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ В НОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Мета: *ознайомити учасників з основними аспектами адаптації в новому середовищі та допомогти визначити їхні очікування та можливі труднощі під час інтеграції в новий колектив.*

Завдання:

- Виявити очікування учасників щодо адаптації.
- Проаналізувати можливі труднощі та виклики в новому середовищі.
- Допомогти учасникам зрозуміти власні емоційні реакції на процес інтеграції.
- Сприяти усвідомленню етапів адаптації та підготувати учасників до вирішення можливих труднощів.

Тривалість: 1 година 30 хвилин.

1. Привітання та ознайомлення (5 хвилин)

Психолог зустрічає учасників, коротко ознайомлює їх з темою зустрічі та цілями програми. Також учасники мають можливість коротко представитися (140м.'я, позиція в компанії, очікування від програми).

2. Лекційний блок: Основи адаптації в колективі (10 хвилин)

Психолог дає короткий огляд процесу адаптації, пояснюючи його основні етапи:

- Перший етап – ознайомлення з колективом і новими умовами.
- Другий етап – інтеграція та встановлення контактів з колегами.
- Третій етап – період активної адаптації та вирішення викликів.

Також Психолог описує типові труднощі, з якими можуть зіткнутися учасники (соціальні, психологічні, професійні), та коротко пояснює, як ці труднощі можуть впливати на емоційний стан.

Лекція: Основи адаптації в колективі

Добрий день, шановні учасники! Сьогодні ми розглянемо важливу тему – адаптацію в колективі. Адаптація – це складний, але надзвичайно важливий процес, що включає в себе кілька етапів, кожен з яких має свої особливості та виклики. Давайте розглянемо їх детальніше.

Перший етап: Ознайомлення з колективом і новими умовами

На початку адаптації ми стикаємося з новими людьми, середовищем, культурами та правилами. Даний етап, коли важливо виявити відкритість до нових вражень. Ви можете відчувати легке збудження або навіть тривогу, адже зміни завжди супроводжуються невизначеністю. В цей час дуже важливо звернути увагу на свою чутливість до навколишніх – спостерігати за тим, як комунікують колеги, які неформальні правила панують у колективі.

Другий етап: Інтеграція та встановлення контактів з колегами

Другий етап – це період активного спілкування. Тут важливо не лише спостерігати, а й активно взаємодіяти. Встановлення контактів з колегами допоможе вам почуватися частиною

команди. Ви можете почати з простих розмов, участі в спільних заходах або навіть обговорення робочих питань. На цьому етапі може виникнути необхідність у подоланні соціальних бар'єрів – це природно.

Важливо пам'ятати, що кожен з нас має різний стиль спілкування, тому термін адаптації до нових стосунків може відрізнятись. Уважно слухайте своїх колег, проявляйте цікавість до їхнього досвіду і думок — це сприятиме налагодженню дружніх відносин.

Третій етап: Період активної адаптації та вирішення викликів

Останній етап – це активна адаптація, коли ви починаєте не лише спостерігати за середовищем, а й брати участь у його формуванні, що може включати в себе подолання різноманітних викликів, з якими ви стикаєтеся у новій ролі. Можливо, вам потрібно буде адаптувати свої підходи до роботи або знайти способи вирішення конфліктів у команді. Даний етап може бути найскладнішим, адже ви намагаєтеся знайти баланс між своїми потребами та вимогами колективу. Але не забувайте, що підтримка з боку колег може бути надзвичайно корисною. Не бійтеся звертатися за допомогою або порадою – це демонструє вашу готовність до співпраці і бажання розвиватися.

Висновок: Отже, адаптація в колективі – це процес, що складається з трьох основних етапів: ознайомлення, інтеграція та активна адаптація. Кожен з цих етапів важливий для успішного становлення в новому середовищі. Будьте відкритими до нових вражень, намагайтеся встановлювати контакти та долати виклики разом із своїми колегами. Це дозволить вам не лише адаптуватися, але й розвивати свої професійні навички та отримувати задоволення від роботи в команді.

Дякую за увагу! Чи є у вас запитання?

2. Вправа «Очікування та занепокоєння» (15 хвилин)

Мета: виявити основні очікування та занепокоєння учасників щодо процесу адаптації.

Інструкція: Учасники отримують два стікери різних кольорів. На першому стікері (зелений) вони пишуть свої очікування від нового колективу та процесу адаптації, на другому (жовтий) – свої побоювання чи труднощі, з якими можуть зіткнутися. Стікери приклеюються на фліпчарт.

Обговорення: Після завершення вправи психолог читає основні пункти та разом з групою обговорює загальні очікування та страхи. Учасники можуть висловлюватися, якщо є додаткові думки.

3. Вправа «Емоційні тригери» (25 хвилин)

Мета: допомогти учасникам усвідомити емоційні реакції на нове середовище та виклики адаптації.

Інструкція: Психолог роздає картки з різними емоційними тригерами (наприклад, «незрозумілі вимоги», «конфлікт з колегами», «відсутність підтримки»). Кожен учасник вибирає картку, яка викликає найбільший емоційний відгук, і ділиться, як він відчуває цей тригер та які емоції викликає така ситуація.

Обговорення: Після того як всі учасники поділяться своїми тригерами, психолог проводить групову дискусію про способи подолання негативних емоцій та контролю реакцій на виклики.

4. Дискусія «Виклики адаптації» (20 хвилин)

Мета: виявити основні виклики та труднощі, які учасники можуть зустріти під час адаптації в новому середовищі.

Інструкція: Психолог пропонує групі подумати над викликами, які можуть виникнути під час інтеграції в новий колектив. Учасники називають свої варіанти (наприклад, невідомі

правила, конкуренція в колективі, недоступність керівництва) і разом з психологом обговорюють стратегії для їх подолання.

5. Рефлексія (10 хвилин)

Мета: закріпити отримані знання та допомогти учасникам структурувати свої думки щодо зустрічі.

Інструкція: Учасники по черзі відповідають на запитання:

- Що для вас було найбільш корисним сьогодні?
- Які питання викликали найбільше емоцій чи інтересу?
- Як ви плануєте використовувати отримані знання в реальних ситуаціях?

6. Підсумок та домашнє завдання (5 хвилин)

Психолог коротко підсумовує зустріч, повторює основні моменти (етапи адаптації, можливі виклики, важливість усвідомлення емоційних реакцій) та роздає учасникам домашнє завдання: *Написати список своїх емоційних реакцій на можливі труднощі, з якими вони можуть зіткнутися в колективі, та подумати над стратегіями їх подолання.*

ЗУСТРІЧ 2 КОМУНІКАЦІЯ В КОЛЕКТИВІ

Мета: *розвивати комунікативні навички учасників для ефективної взаємодії в робочому середовищі, зокрема в новому колективі, формувати вміння активно слухати, конструктивно спілкуватися, та вирішувати конфлікти.*

Завдання:

- Ознайомити учасників із типами комунікаційних стилів і принципами ефективного спілкування.
- Відпрацювати навички активного слухання.
- Провести практичну роботу над стратегіями вирішення конфліктів у колективі.

Тривалість зустрічі: 90 хвилин.

1. Привітання та ознайомлення (5 хвилин)

Мета: *ознайомити учасників із основами ефективної комунікації в робочому середовищі.*

Психолог коротко пояснює, чому навички комунікації є важливими для ефективної роботи в колективі.

2. Міні-лекція: «Основи ефективної комунікації» (15 хвилин)

Описуються три ключові компоненти комунікації:

- о Вербальна комунікація: як слова і фрази впливають на співрозмовника.
- о Невербальна комунікація: мова тіла, жести, міміка.
- о Активне слухання: уважне слухання та вміння віддзеркалювати почуте.
- о Важливість емоційної складової в комунікації (довіра, емпатія).
- о Типи комунікативних стилів (пасивний, агресивний, асертивний) та їх вплив на робочі відносини.

Міні-лекція: Основи ефективної комунікації

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми зосередимося на основах ефективної комунікації, яка є ключовою для успішних стосунків, як у особистому, так і в професійному житті. Розглянемо три основні компоненти комунікації: вербальну, невербальну комунікацію

та активне слухання, а також обговоримо важливість емоційної складової і типи комунікативних стилів.

1. Вербальна комунікація

Вербальна комунікація – це обмін інформацією через слова і фрази. Те, як ми формулюємо свої думки, може суттєво впливати на сприйняття співрозмовником. Вибір слів, тон голосу та структура речень відіграють важливу роль. Наприклад, позитивна формулювання, таке як «Мені подобається ваша ідея», може надихнути співрозмовника, тоді як негативні вирази можуть викликати опір. Варто пам'ятати, що слова мають силу: вони можуть підтримати, заохотити, або ж, навпаки, знищити довіру.

2. Невербальна комунікація

Невербальна комунікація включає в себе всі невербальні сигнали, такі як мова тіла, жести та міміка. Наприклад, відкриті жести, зоровий контакт і усмішка можуть сприяти довірі і теплоті у спілкуванні. У той же час, закриті пози, відсутність зорового контакту або агресивні жести можуть свідчити про неприязнь або конфлікт. Важливо пам'ятати, що невербальна комунікація може іноді говорити більше, ніж слова.

3. Активне слухання

Активне слухання – це ключовий елемент ефективної комунікації, що передбачає уважне слухання та вміння віддзеркалювати почуте. Це означає, що, слухаючи співрозмовника, ми не лише чуємо його слова, але й намагаємося зрозуміти його емоції та наміри. Наприклад, можна використовувати такі фрази, як "Я чую, що ви відчуваєте..." або «Це дійсно важливо для вас, чи не так?» Це допомагає встановити контакт і показати, що ви дійсно зацікавлені в спілкуванні.

4. Важливість емоційної складової

Емоційна складова в комунікації є надзвичайно важливою. Довіра та емпатія створюють сприятливе середовище для відкритого обміну думками. Коли співрозмовники відчують, що їх розуміють і приймають, вони більш схильні ділитися своїми думками і почуттями. Емпатія допомагає нам відчувати, що переживає інша людина, що може суттєво покращити якість взаємодії.

5. Типи комунікативних стилів

Нарешті, розглянемо типи комунікативних стилів: пасивний, агресивний і асертивний.

– Пасивний стиль – люди, які використовують цей стиль, часто уникають висловлювання своїх думок і почуттів, що може призводити до непорозумінь і накопичення незадоволеності.

– Агресивний стиль – стиль характеризується проявом домінування та негативного ставлення до інших. Агресивна комунікація може створювати конфлікти і напруження в колективі.

– Асертивний стиль – найефективніший стиль, який поєднує в собі впевненість у своїх переконаннях з повагою до думок інших. Асертивні комунікатори здатні висловлювати свої потреби і відстоювати свої інтереси, не принижуючи інших.

Висновок

Отже, ефективна комунікація – це результат поєднання вербальної і невербальної комунікації, активного слухання, емоційної складової та усвідомлення свого комунікативного стилю. Володіння цими навичками допоможе вам будувати більш продуктивні та гармонійні стосунки в особистому та професійному житті.

Дякую за увагу! Чи є у вас запитання?

3. Рольова гра: «Конфлікт на робочому місці» (25 хвилин)

Мета: практика активного слухання і конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Учасники діляться на групи по 3-4 особи. Одна людина виконує роль керівника, інша – підлеглого, а третя – спостерігача.

Ситуація: на роботі виник конфлікт між колегами через непорозуміння під час виконання завдання. Підлеглий висловлює своє незадоволення, а керівник повинен вислухати, зберігаючи спокій, використовувати техніки активного слухання та спробувати вирішити конфлікт. Спостерігач оцінює обох учасників: чи використовували техніки активного слухання, чи намагалися розв'язати конфлікт конструктивно.

Після виконання кожен учасник отримує зворотний зв'язок.

4. Техніка активного слухання «Діалог у парі»

Мета: *розвинути навички активного слухання.*

Учасники діляться на пари. Один говорить про конкретну робочу ситуацію, а інший – виконує роль слухача, повторюючи основні думки і почуття співрозмовника. Обов'язково використовувати фрази на кшталт: «Ти маєш на увазі, що...», «Як я тебе розумію, ти відчуваєш...».

Після завершення діалогу, учасники міняються ролями.

Обговорення. Групове обговорення результатів вправ: що було складно, які емоції виникли під час активного слухання, які стратегії працювали найкраще в конфліктній ситуації.

5. Рефлексія та підсумки (20 хвилин)

Мета: *підвести підсумки зустрічі, проаналізувати власні комунікативні здібності.*

Кожен учасник ділиться своїми враженнями від виконаних завдань. Особливу увагу звертають на власну комунікативну поведінку: що було зроблено добре, які моменти потребують покращення.

Психолог пропонує учасникам подумати над тим, як застосувати здобуті навички в реальних робочих умовах.

6. Зворотній зв'язок і рекомендації (10 хвилин)

Психолог надає кожному учаснику індивідуальні рекомендації щодо подальшого вдосконалення комунікативних навичок. Звертає увагу на важливість практики активного слухання та конструктивного вирішення конфліктів у повсякденній роботі.

7. Заключна вправа «Письмовий відгук» (5 хвилин)

Учасники пишуть на папері короткий відгук про те, що їм вдалося найкраще, над чим варто працювати далі, і які знання вони планують використовувати в колективі.

Після завершення заняття учасники отримують чітке уявлення про свої комунікативні здібності та області для вдосконалення. Вони практично відпрацювали навички активного слухання і конфліктної комунікації, що дозволить їм краще взаємодіяти в новому колективі

ЗУСТРІЧ З ВЗАЄМОДІЯ З КЕРІВНИЦТВОМ

Мета: навчити учасників будувати конструктивні відносини з керівництвом, розвивати навички ефективної комунікації, надавати та отримувати зворотний зв'язок.

Завдання:

1. Ознайомити учасників з принципами надання і отримання зворотного зв'язку.
2. Сформулювати розуміння важливості вертикальної комунікації в організаційній структурі.
3. Практично відпрацювати навички встановлення контакту з керівництвом і надання зворотного зв'язку.

Тривалість: 1 година 30 хвилин.

1. Привітання та представлення теми (5 хвилин)

Психолог вітає учасників, озвучує тему та мету зустрічі. Важливо підкреслити, що правильна комунікація з керівництвом є важливою для кар'єрного зростання та продуктивної роботи в колективі.

2. Лекційний блок: (15 хвилин)

Лекція охоплює наступні теми:

- о Принципи вертикальних комунікацій у колективі.
- о Роль зворотного зв'язку у взаємодії з керівництвом.
- о Як правильно надавати зворотний зв'язок керівникам (структурованість, об'єктивність, конкретність).
- о Як ефективно отримувати зворотний зв'язок (активне слухання, прийняття критики, використання для розвитку).

Міні-лекція: Вертикальні комунікації та зворотний зв'язок у колективі

Доброго дня! Сьогодні я хочу з вами обговорити важливі аспекти комунікації в організаціях, а саме: принципи вертикальних комунікацій, роль зворотного зв'язку та як правильно його надавати і отримувати.

1. Принципи вертикальних комунікацій у колективі

Вертикальні комунікації – це обмін інформацією між різними рівнями організаційної ієрархії. Важливо розуміти, що комунікація «згори вниз» від керівництва до співробітників і «знизу вгору» від співробітників до керівництва має свої особливості.

– Згори вниз: Основним завданням керівництва є забезпечення чітких інструкцій, мотивації та роз'яснення стратегічних цілей. Чітка і прозора комунікація на цьому рівні допомагає уникати непорозумінь і підвищує продуктивність.

– Знизу вгору: Це комунікація, де співробітники повідомляють керівництву про поточні проблеми, пропозиції або запити. Ефективність цієї взаємодії залежить від атмосфери довіри та готовності керівництва слухати.

2. Роль зворотного зв'язку у взаємодії з керівництвом

Зворотний зв'язок – це потужний інструмент розвитку як для співробітників, так і для керівників. Для керівництва важливо не лише надавати зворотний зв'язок, але й отримувати його від команди. Такий процес допомагає зрозуміти реальні потреби співробітників, оцінити ефективність прийнятих рішень і скоригувати управлінські підходи. Регулярний зворотний зв'язок створює культуру відкритості та довіри, що стимулює розвиток колективу.

3. Як правильно надавати зворотний зв'язок керівникам

Надання зворотного зв'язку керівникам може бути викликом, але якщо це зроблено правильно, він може бути дуже ефективним. Ось кілька принципів:

- Структурованість: Важливо почати з позитивних аспектів, після чого перейти до зон, які потребують покращення, і завершити конкретними пропозиціями. Така структура допомагає уникнути відчуття критики і робить зворотний зв'язок конструктивним.
- Об'єктивність: Уникайте суб'єктивних оцінок і емоційних тверджень. Фокусуйтеся на фактах, що можна виміряти або підтвердити конкретними прикладами.
- Конкретність: Зворотний зв'язок має бути конкретним і адресованим до певної ситуації або поведінки. Наприклад, замість «Ви робите багато помилок» краще сказати: «Останній звіт містив кілька неточностей у фінансових даних, і це вплинуло на прийняття рішення».

4. Як ефективно отримувати зворотний зв'язок

Отримання зворотного зв'язку також потребує вміння:

Активне слухання: Під час отримання зворотного зв'язку важливо слухати уважно, не перебиваючи, і зосереджуватися на тому, що вам кажуть. Це не тільки допомагає краще зрозуміти сутність зауважень, але й показує ваше бажання працювати над собою.

Прийняття критики: Критика може бути важкою для сприйняття, але вона є необхідною для розвитку. Важливо не сприймати її особисто, а бачити як можливість для професійного зростання.

Використання для розвитку: Після отримання зворотного зв'язку, варто проаналізувати його і використовувати для покращення своїх навичок та результативності, що створює позитивний цикл саморозвитку, який тільки зміцнює вашу позицію в колективі.

Висновок: Ефективна вертикальна комунікація і зворотний зв'язок є запорукою продуктивних стосунків у колективі. Вміння як надавати, так і отримувати зворотний зв'язок допомагає створити атмосферу відкритості та розвитку, що, зрештою, сприяє успіху організації.

3. Вправа «Встановлення контакту з керівництвом» (25 хвилин)

Мета: розвивати навички надання конструктивного зворотного зв'язку керівництву.

Учасники об'єднуються в пари, де один грає роль керівника, а інший – підлеглого. Завдання підлеглого – на основі вигаданої робочої ситуації надати конструктивний зворотний зв'язок керівнику (наприклад, про необхідність змін в робочому процесі). Психолог надає критерії ефективного зворотного зв'язку (ясність, фокус на діях, а не на особистості, пропозиції щодо покращень). Після завершення вправи відбувається обговорення, під час якого учасники діляться труднощами та висновками.

4. Вправа «Зворотний зв'язок» (20 хвилин)

Мета: навчити отримувати зворотний зв'язок від керівництва та адекватно реагувати.

Учасники знову працюють в парах. Тепер ролі змінюються: той, хто грав керівника, тепер грає підлеглого і навпаки. Завдання «керівника» – надати конструктивний зворотний зв'язок підлеглому щодо певного аспекту його роботи (вигадана ситуація). «Підлеглий» має продемонструвати активне слухання, задати уточнюючі питання та прийняти зворотний зв'язок, не сприймаючи його як особисту критику. Після цього учасники обговорюють отриманий досвід.

5. Обговорення реальних ситуацій (15 хвилин)

Мета: дати учасникам можливість поділитися власним досвідом взаємодії з керівництвом.

Психолог ставить питання: «Який зворотний зв'язок ви отримували від керівництва у своїй кар'єрі і як ви на нього реагували?». Учасники діляться власним досвідом, обговорюють, як могли б покращити свої навички спілкування з керівниками в минулих ситуаціях.

6. Завершальна частина (10 хвилин)

Мета: *провести рефлексію і підсумувати отримані знання.*

- **Рефлексія: (5 хвилин)**

Учасники діляться своїми враженнями від зустрічі, висновками, а також тим, що було найбільш корисним для них. Психолог підсумовує основні моменти, зокрема важливість конструктивного зворотного зв'язку та його роль у професійному розвитку.

- **Домашнє завдання: (5 хвилин)**

Учасникам пропонується подумати про реальну робочу ситуацію, де вони можуть застосувати отримані знання. Вони мають спробувати практично використати нові навички на своєму робочому місці та написати короткий звіт про результати для наступної зустрічі.

ЗУСТРІЧ 4 ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ У НОВИХ УМОВАХ

Мета: *сприяти розвитку емоційної стійкості учасників, навчити їх методам управління стресом та саморегуляції в умовах тиску, що допоможе краще контролювати емоції і підвищити стресостійкість у нових умовах.*

Завдання:

1. Ознайомити учасників із поняттям психологічної стійкості та основними стратегіями управління стресом.
2. Розвинути навички застосування дихальних технік для контролю стресу.
3. Надати можливість обговорити конкретні стресові ситуації та розглянути ефективні способи їх подолання.
4. Забезпечити рефлексію для підкріплення отриманих знань і вміння застосовувати їх на практиці.

Тривалість: 90 хвилин.

1. Привітання та представлення теми (15 хвилин)

Психолог вітає учасників, озвучує тему та мету зустрічі. Важливо підкреслити, що правильна комунікація з керівництвом є важливою для кар'єрного зростання та продуктивної роботи в колективі.

Мета: *ознайомити учасників із темою та завданнями зустрічі, підготувати до практичних вправ.*

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми поговоримо про психологічну стійкість – важливу рису, яка допомагає нам адаптуватися до нових умов, зокрема в професійному середовищі.

Психологічна стійкість визначається як здатність людини ефективно справлятися з труднощами, адаптуватися до змін і зберігати емоційну стабільність під час стресових ситуацій. Це не означає відсутності стресу або негативних емоцій, а швидше здатність управляти ними.

Основні елементи психологічної стійкості:

- Адаптивність: здатність швидко пристосовуватися до нових обставин.
- Емоційна регуляція: контроль над своїми емоціями та їх вираженням.
- Оптимізм: позитивне сприйняття труднощів і віра у свої сили.

При переході на нове місце роботи учасники можуть зіткнутися з різними викликами, такими як:

- Невизначеність: Нові обов'язки та незнайомі колеги можуть викликати відчуття тривоги.
- Соціальна інтеграція: Встановлення контактів у новому колективі може бути складним.
- Вимоги до продуктивності: Очікування від керівництва та колег можуть створити додатковий стрес.
- Культурна адаптація: Розуміння корпоративної культури та цінностей може вимагати зусиль.

Стрес може суттєво вплинути на нашу емоційну стабільність. В умовах високого стресу:

- Можуть виникати тривожність і депресивні симптоми.
- Знижується здатність до концентрації та прийняття рішень.
- Можлива поява конфліктів у колективі через емоційні реакції.

Психологічна стійкість допомагає знизити негативний вплив стресу, забезпечуючи більш ефективну адаптацію до нових умов.

Підсумовуючи, психологічна стійкість — це ключова навичка, яка допомагає нам долати виклики на новому місці роботи і зберігати емоційну стабільність. Розуміння своїх емоцій, адаптивність і розвиток позитивного мислення можуть значно поліпшити вашу здатність справлятися зі стресом.

Дякую за увагу! Якщо у вас є питання або коментарі, я з радістю відповім на них.

2. Вправа: «Дихальні техніки для управління стресом» (20 хвилин)

Мета: *освоїти базові дихальні техніки, що допомагають знижувати рівень стресу та стабілізувати емоційний стан.*

Психолог пояснює учасникам, як дихання може впливати на нервову систему. Учасники вчаться техніці діафрагмального дихання: повільний вдих через ніс на 4 секунди, затримка дихання на 4 секунди, і повільний видих через рот також на 4 секунди. Практика виконується кілька разів у спокійному середовищі.

Рефлексія: Після виконання вправи учасники діляться своїми відчуттями та обговорюють, як можна використовувати ці техніки у стресових ситуаціях.

3. Кейс: «Подолання стресу на робочому місці» (30 хвилин)

Мета: *відпрацювати стратегії подолання стресу на прикладі реальних або вигаданих робочих ситуацій.*

Психолог пропонує учасникам кейси, в яких ілюструються різні стресові ситуації на роботі (наприклад, конфлікт з колегами, несподіване завдання від керівника, невдача в проєкті). Кожен кейс обговорюється в групі: як реагувати, які стратегії використовувати, як застосувати дихальні техніки.

Дискусія: Учасники пропонують власні рішення, обговорюють їх ефективність і діляться своїм досвідом. Психолог надає рекомендації щодо покращення стійкості в подібних ситуаціях.

4. Кейс: «Емоційне перевантаження» (10 хвилин)

Мета: відпрацювати навички управління емоціями в ситуаціях емоційного перевантаження.

Психолог пропонує кейс, у якому учасник стикається з емоційним перевантаженням через надмірну кількість завдань або емоційну напругу. Учасники обговорюють, як можна використовувати вивчені техніки для зняття перевантаження, як правильно розставляти пріоритети та застосовувати методи саморегуляції.

5. Рефлексія (15 хвилин)

Мета: узагальнити отримані знання та закріпити нові навички.

Учасники сідають у коло і по черзі діляться своїми враженнями від зустрічі. Вони обговорюють, що нового дізналися про управління стресом, як планують застосовувати дихальні техніки та інші методи в повсякденному житті.

Психолог пропонує кожному учаснику сформулювати один конкретний крок, який він зробить після зустрічі для покращення своєї психологічної стійкості.

Наприкінці психолог надає додаткові рекомендації щодо управління стресом та роздає матеріали для самостійного опрацювання.

ЗУСТРІЧ 5 УПРАВЛІННЯ ЕМОЦІЯМИ ТА САМОРЕГУЛЯЦІЯ

Мета: розвивати здатність учасників ефективно контролювати емоції та саморегулювати свою поведінку в конфліктних ситуаціях на робочому місці.

Завдання:

- Ознайомити учасників з основами конфліктології та стратегіями управління конфліктами
- Розвинути навички конструктивного вирішення конфліктів
- Допомогти учасникам вивчити техніки емоційного самоконтролю та ефективної комунікації під час конфліктів

Тривалість: 2 години

1. Вступна частина (20 хвилин)

Мета: ознайомити учасників з теоретичними основами управління конфліктами.

• Лекція (10 хвилин)

Міні-лекція: Основні принципи конфліктології

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми розглянемо основи конфліктології, зокрема типи конфліктів, їхні причини та шляхи вирішення. Конфлікти є невід'ємною частиною людських взаємин, і важливо знати, як їх ефективно управляти, щоб зберегти здорові відносини в колективі.

Конфлікт як нормальне явище: Конфлікти – це природні складові будь-якої взаємодії між людьми. Вони можуть виникати через різні погляди, інтереси або потреби.

Важливість комунікації: Ефективна комунікація може зменшити ймовірність виникнення конфліктів та полегшити їхнє вирішення.

Конфлікти як можливість для розвитку: Вони можуть слугувати каталізатором змін і покращення стосунків, якщо їх правильно обробити.

Типи:

- Міжособистісні конфлікти: Виникають між індивідами через різні цінності, переконання, або особистісні особливості. Наприклад, конфлікти між колегами через різні стилі роботи.

- Організаційні конфлікти: Виникають у межах організації, часто через структурні проблеми, наприклад, конкуренцію між відділами або незадоволеність політикою компанії.

- Внутрішні конфлікти: Це внутрішня боротьба особистості з самим собою, коли людина стикається з протиріччями своїх цінностей або бажань. Наприклад, працівник може відчувати конфлікт між бажанням залишити роботу і потребою в стабільності.

Шляхи вирішення конфліктів:

- Переговори: Відкриті і конструктивні розмови між сторонами конфлікту, що дозволяють знайти спільні інтереси та рішення.

- Медіація: Залучення третьої сторони для допомоги у вирішенні конфлікту. Медіатор може допомогти сторонам зрозуміти один одного та знайти компроміс.

- Компроміс: Кожна сторона поступається частиною своїх вимог, щоб досягти прийняттого для обох сторін рішення.

Для успішного вирішення конфліктів критично важливою є емоційна саморегуляція. Коли ми вміємо контролювати свої емоції, ми можемо:

- Краще слухати та розуміти точку зору інших.
- Уникати ескалації конфлікту та агресивних реакцій.
- Підтримувати конструктивний діалог.
- Розвиток навичок саморегуляції дозволяє зберігати здорові стосунки у колективі, навіть під час напружених ситуацій.

У підсумку, конфлікти є невід'ємною частиною людських взаємин. Знання типів конфліктів, шляхів їх вирішення та важливості емоційної саморегуляції допоможуть вам ефективно управляти конфліктними ситуаціями та підтримувати здорові відносини в колективі. Дякую за увагу! Якщо у вас є запитання або коментарі, буду радий на них відповісти.

• **Обговорення (10 хвилин)**

Учасники діляться своїм досвідом конфліктів на робочому місці та як вони зазвичай реагують в таких ситуаціях. Обговорюються емоції, які виникають під час конфліктів, та труднощі, пов'язані з управлінням ними.

2. Вправа «Емоційний щоденник» (15 хвилин)

Мета: Навчити учасників рефлексувати свої емоції та розуміти їх походження

Учасникам роздаються бланки, де вони мають записати випадки конфліктів або стресових ситуацій, з якими вони стикалися на роботі, і відобразити, які емоції вони відчували та як реагували. Далі учасники аналізують, які з цих емоцій допомогли чи завадили вирішенню конфлікту.

Рефлексія: учасники діляться своїми спостереженнями та обговорюють, як краще контролювати негативні емоції в подібних ситуаціях.

3. Рольова гра «Конфлікт на робочому місці» (30 хвилин)

Мета: практикувати техніки вирішення конфліктів у змодельованих ситуаціях

Учасники діляться на пари або трійки. Кожна група отримує картки з описом типових конфліктних ситуацій на роботі (наприклад, конфлікт з колегою через навантаження, непорозуміння з керівництвом, ігнорування ідей тощо). Вони розігрують ці сценарії,

застосовуючи стратегії вирішення конфліктів (переговори, медіація, компроміс) і працюючи над самоконтролем емоцій під час гри.

- Зворотний зв'язок: Після завершення кожної рольової гри учасники обговорюють, як вони почувалися в процесі, що вдалося або не вдалося в управлінні емоціями, які методи вирішення конфліктів виявилися ефективними.

4. Вправа «Криза на робочому місці» (25 хвилин)

Мета: *розвивати навички емоційної стійкості у складних ситуаціях.*

Учасникам пропонується змодельовати кризову ситуацію на роботі, яка може викликати емоційне перевантаження (наприклад, несподівана критика з боку керівництва або невиконання важливого проєкту в строк). Кожен учасник має запропонувати стратегію саморегуляції та вирішення ситуації, використовуючи техніки управління емоціями (наприклад, глибоке дихання, відсторонення від емоційної реакції).

Рефлексія: Обговорюється, які стратегії допомагають зберегти емоційну стійкість під час кризи і які підходи учасники можуть використовувати у своєму реальному робочому середовищі.

5. Рефлексійне коло (15 хвилин)

Учасники сідають у коло і по черзі діляться своїми думками та почуттями щодо отриманого досвіду. Вони обговорюють, що нового дізналися про свої емоційні реакції та управління конфліктами, а також виділяють ключові моменти, які допоможуть їм краще контролювати емоції на роботі.

6. Вправа «План емоційного самоконтролю» (15 хвилин)

Учасники розробляють особистий план управління емоціями в робочих ситуаціях. Вони визначають свої тригери та стратегії, які використовуватимуть для збереження самоконтролю в стресових або конфліктних ситуаціях. Кожен учасник може отримати зворотний зв'язок від психолога та колег щодо свого плану.

7. Заключне слово психолога (5 хвилин)

Психолог підсумовує зустріч, наголошує на важливості постійної практики емоційного самоконтролю та дякує учасникам за активну участь.

Результат зустрічі: *учасники зустрічі отримали практичні знання та навички з управління емоціями і конфліктами на робочому місці. Вони засвоїли основи конфліктології, потренувалися у вирішенні конфліктних ситуацій, а також отримали інструменти для розвитку емоційної стійкості та самоконтролю.*

ЗУСТРІЧ 6

ФОРМУВАННЯ ВПЕВНЕНОСТІ У ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЯХ

Мета зустрічі: *підвищити впевненість учасників у своїх професійних компетенціях через розвиток професійної самооцінки, усвідомлення власних сильних сторін і аналіз попередніх успіхів.*

Тривалість: 90 хвилин.

1. Вступна частина (15 хвилин)

Мета: *ввести учасників у тему зустрічі, пояснити важливість впевненості у професійних здібностях для успішної діяльності.*

- **Лекція (10 хвилин)**

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми обговоримо важливість впевненості у професійній діяльності. Впевненість – це не просто внутрішнє почуття, це ключовий фактор, який впливає на наш успіх, продуктивність та загальне благополуччя в роботі.

1. Що таке впевненість?

Впевненість у професійній діяльності – це віра в свої здібності, знання та навички. Це здатність діяти у відповідності до своїх цілей, не боятися ризиків і бути відкритим до нових можливостей. Вона проявляється в тому, як ви спілкуєтеся з колегами, приймаєте рішення та справляєтеся зі стресом.

2. Вплив впевненості на професійну діяльність

– Підвищення продуктивності: Люди, які впевнені в собі, частіше досягають своїх цілей. Вони більш мотивовані, краще планують свій час та ефективніше використовують ресурси.

– Поліпшення комунікації: Впевненість дозволяє вам чіткіше висловлювати свої думки і ідеї, що сприяє кращій взаємодії з колегами та керівництвом.

– Зниження рівня стресу: Люди, які вірять у свої здібності, легше справляються з труднощами і менше піддаються стресу. Вони краще реагують на виклики, що виникають на робочому місці.

– Розвиток кар'єри: Впевненість у собі може призвести до більшої кількості можливостей для кар'єрного зростання, оскільки ви сміливіше берете на себе нові проекти і ризики.

3. Як розвивати впевненість у професійній діяльності?

Самосвідомість: Важливо усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, що дозволяє зосередитися на власних досягненнях і визнати, що у вас є ресурси для розвитку.

Набуття нових знань та навичок: Постійне навчання та самовдосконалення допомагають збільшити впевненість. Чим більше ви знаєте і вмієте, тим більше впевненості відчуваєте у своїх можливостях.

Позитивне мислення: Зміна негативних думок на позитивні може суттєво вплинути на вашу впевненість. Практикуйте афірмації та фокусуйтеся на своїх досягненнях.

Соціальна підтримка: Оточуйте себе позитивними і підтримуючими людьми, які можуть надихати вас та допомагати в складних ситуаціях.

Впевненість у професійній діяльності є важливим аспектом, який може суттєво вплинути на ваш успіх і задоволення від роботи. Пам'ятайте, що вона розвивається з часом і досвідом. Якщо ви будете працювати над своєю впевненістю, ви зможете досягти більших висот у своїй кар'єрі.

Дякую за увагу! Якщо у вас є запитання або коментарі, буду радий їх вислухати.

• Обговорення (5 хвилин)

Учасники можуть висловити свої думки щодо того, як вони сприймають впевненість у професійних здібностях, та поділитися своїми переживаннями чи успішними історіями з професійної діяльності.

2. Вправа «Аналіз успіхів» (30 хвилин)

Мета: *допомогти учасникам усвідомити свої сильні сторони та навички через аналіз попередніх досягнень.*

Інструкція: *Учасникам пропонується згадати три ситуації, в яких вони досягли професійного успіху. Це можуть бути реалізовані проекти, вирішення складних задач або отримання визнання за свою роботу.*

Самостійна робота: Учасники заповнюють таблицю з трьома колонками:

- Опис ситуації.
- Які сильні сторони та професійні навички допомогли досягти успіху.
- Які емоції вони відчували під час досягнення цього успіху.

Групове обговорення: Кожен учасник ділиться одним прикладом успіху з групою. Психолог підкреслює, як виявлені сильні сторони учасників можуть допомогти їм у майбутніх професійних викликах.

3. Рольова гра «Ситуація професійного виклику» (30 хвилин)

Мета: відпрацювати навички реагування на професійні виклики, використовуючи свої сильні сторони та вміння.

Інструкція: Психолог пропонує учасникам розіграти кілька ситуацій професійних викликів (наприклад, складна взаємодія з клієнтом, критична ситуація на роботі, необхідність швидкого прийняття рішень).

Гра: Учасники розділяються на пари або малі групи. Кожен учасник виконує певну роль: той, хто стикається з викликом, і колеги або керівники, які взаємодіють з ним. Метою є вирішити ситуацію, проявивши впевненість у своїх професійних здібностях.

Обговорення: Після гри група ділиться враженнями. Психолог наголошує на позитивних аспектах, які учасники продемонстрували під час виконання ролей.

4. Завершальна частина (15 хвилин)

Мета: закріпити отримані знання та рефлексувати над власними сильними сторонами.

Рефлексія: Учасники сідають у коло і по черзі діляться своїми враженнями від виконаних вправ. Психолог допомагає учасникам зрозуміти, як аналіз успіхів та рольова гра допомогли їм підвищити впевненість у своїх професійних здібностях.

5. Завершальні слова (5 хвилин)

Психолог підсумовує зустріч, наголошуючи на важливості постійного аналізу своїх успіхів та використання впевненості як ключового інструмента для вирішення професійних викликів. Учасникам пропонується продовжувати роботу над самооцінкою та розвитком професійних компетенцій.

Рекомендації для подальшої самостійної роботи:

- Продовжувати вести щоденник успіхів, записуючи свої професійні досягнення та сильні сторони, що сприяли їх досягненню.
- Регулярно аналізувати професійні виклики, з якими вони стикаються, і відслідковувати свою реакцію на них, звертаючи увагу на впевненість у своїх здібностях.

Підсумки: зустріч сприяє усвідомленню учасниками своїх сильних сторін, підвищенню професійної самооцінки та покращенню навичок реагування на виклики.

ЗУСТРІЧ 7 КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ

Мета: навчити учасників ефективно вирішувати конфліктні ситуації в колективі та формувати навички конструктивного розв'язання конфліктів.

Завдання:

1. Ознайомити учасників з основними принципами побудови довірливих і продуктивних відносин у робочому середовищі.

2. Розвинути навички активного слухання та вирішення конфліктів.
3. Сформулювати вміння конструктивно взаємодіяти у стресових ситуаціях.

Тривалість: 2 години

1. Вступна частина (20 хвилин)

Мета: ознайомити учасників з основами ефективної комунікації у колективі та побудови продуктивних стосунків.

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми поговоримо про ключові аспекти побудови довіри та взаємоповаги в колективі. Ці елементи є основою здорового робочого середовища і сприяють продуктивності та задоволенню від роботи.

1. Відкрите спілкування

Відкритість у спілкуванні є критично важливим елементом побудови довіри. Коли ми ділимося своїми думками, ідеями та почуттями, це створює атмосферу підтримки і відкритості. Важливо використовувати ясні і зрозумілі формулювання, щоб уникнути непорозумінь. Своєю чергою, активне слухання допомагає нам зрозуміти інших, підтверджуючи, що ми цінуємо їхню точку зору.

2. Значення активного слухання

Активне слухання – це не лише процес отримання інформації, а й важливий інструмент для створення довіри. Він включає в себе такі компоненти, як:

Увага: повне зосередження на співрозмовнику.

Віддзеркалення: повторення або перефразування почутого, щоб підтвердити розуміння.

Питання: уточнення інформації для глибшого розуміння.

Ці навички допомагають будувати взаємоповагу і запобігають конфліктам.

3. Бар'єри комунікації

На жаль, комунікація може зазнавати різних бар'єрів, які заважають нам зрозуміти одне одного. Наприклад, непорозуміння може виникати через неправильну інтерпретацію слів чи жестів. Для подолання цих бар'єрів важливо:

Задавати запитання: це дозволяє прояснити невизначеність.

Уникати припущень: не робіть висновків, не з'ясувавши ситуацію.

Використовувати неформальне спілкування: спілкування поза робочими моментами може допомогти краще зрозуміти колег.

4. Техніки вирішення конфліктів

Конфлікти є природною частиною будь-якої команди, але важливо вміти їх вирішувати. Я представлю кілька базових технік, які ви можете застосувати у своїй професійній діяльності:

Техніка «я-повідомлення»: замість звинувачень говоріть про свої почуття та потреби. Наприклад, «Я відчуваю розчарування, коли...» замість «Ти завжди...».

Відкрите спілкування: намагайтеся висловлювати свої думки і почуття чітко і прямо, заохочуючи інших робити те ж саме.

Стратегія переговорів: знайдіть спільні інтереси та прагніть до компромісу. Важливо слухати один одного і шукати вигідні рішення для обох сторін.

Впровадження цих принципів у вашу професійну діяльність може суттєво підвищити рівень довіри та взаємоповаги в колективі. Запам'ятайте, що якісна комунікація є основою успішної співпраці. Дякую за увагу! Якщо у вас є запитання або коментарі, з радістю вислухаю вас.

2. Рольова гра «Медіатор у конфлікті» (40 хвилин)

Мета: *розвинути навички медіації та активного слухання у вирішенні конфліктних ситуацій.*

Учасники поділяються на групи по троє: один учасник грає роль медіатора, двоє інших – конфліктуючі сторони. Кожна група отримує сценарій типового робочого конфлікту (наприклад, непорозуміння між працівниками щодо розподілу обов'язків).

Завдання медіатора – вислухати обидві сторони, використовуючи техніки активного слухання та застосовуючи стратегії вирішення конфлікту.

Після завершення гри учасники аналізують свої дії, обговорюють, що вдалося, а що можна покращити. Лектор надає коментарі та зворотний зв'язок.

3. Техніка вирішення конфлікту «Стратегія переговорів» (25 хвилин)

Тривалість: 25 хвилин

Мета: *навчитися конструктивно вирішувати конфлікти через переговори.*

Учасники в парах обирають ситуацію для обговорення (наприклад, розбіжності щодо робочого підходу або непорозуміння з приводу робочих обов'язків).

Кожен учасник використовує техніку «я-повідомлення», висловлюючи свої позиції, після чого починається обговорення. Мета – *досягти спільного рішення, що влаштує обидві сторони.*

Після виконання вправи відбувається обговорення стратегії переговорів, оцінюється її ефективність, аналізуються сильні та слабкі сторони.

4. Вправа «Мережа контактів» (15 хвилин)

Мета: *розробити стратегії для налагодження та підтримання професійних контактів у робочому середовищі.*

Учасники отримують завдання побудувати «мережу контактів» у формі схеми, де відображено ключових людей у їхньому робочому середовищі (колеги, керівники, підлеглі).

Учасники обговорюють, як ефективно підтримувати ці контакти, як уникати конфліктних ситуацій та долати потенційні бар'єри у спілкуванні.

5. Підсумкова рефлексія та обговорення (20 хвилин)

Мета: *оцінити ефективність проведених вправ та надати зворотний зв'язок.*

Учасники діляться своїми враженнями щодо вправ, обговорюють свої успіхи та труднощі під час рольових ігор та роботи в парах.

Кожен учасник отримує індивідуальний зворотний зв'язок від ведучого тренінгу з рекомендаціями щодо покращення комунікаційних навичок та вирішення конфліктів.

Психолог підсумовує зустріч, підкреслюючи важливість підтримання довірливих стосунків у колективі для запобігання конфліктів у майбутньому.

Рекомендації для самостійної роботи:

- Практикувати техніку «я-повідомлення» в повсякденній роботі.
- Щоденник комунікаційних ситуацій: записувати щоденні взаємодії та аналізувати, чи були вони конструктивними.
- Розширювати свою мережу контактів, активно підтримуючи професійні відносини в колективі.

Очікуваний результат: після цієї зустрічі учасники будуть здатні конструктивно взаємодіяти з колегами у конфліктних ситуаціях, застосовуючи активне слухання, техніки переговорів та стратегії вирішення конфліктів.

ЗУСТРІЧ 8

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЦІННОСТІ

Мета: ознайомити учасників із корпоративними цінностями та негласними правилами компанії. Допомогти новим працівникам адаптуватися до організаційної культури, усвідомити значення корпоративних цінностей для їхньої поведінки та роботи в команді.

Завдання:

- Пояснити, що таке організаційна культура і як вона впливає на взаємодію в колективі.
- Надати приклади корпоративних цінностей компанії.
- Описати негласні правила поведінки та їх вплив на атмосферу в колективі.

Тривалість: 90 хвилин.

1. Вступна частина

Лекція про організаційну культуру та цінності (20 хвилин)

Мета: ознайомити учасників з базовими поняттями організаційної культури та корпоративних цінностей.

Доброго дня, шановні колеги! Сьогодні ми розглянемо основні принципи організаційної культури. Організаційна культура визначає, як співробітники взаємодіють між собою та з зовнішнім середовищем, впливаючи на загальну атмосферу в компанії, продуктивність і задоволеність роботою.

1. Визначення організаційної культури

Організаційна культура – це сукупність цінностей, норм, переконань і поведінкових патернів, які формують середовище в організації. Вона визначає, як компанія веде бізнес, як приймаються рішення і як взаємодіють співробітники.

2. Основні принципи організаційної культури

Цінності та переконання: Це основа організаційної культури. Вони формують стратегії компанії і поведінку співробітників. Наприклад, якщо компанія цінує інновації, вона буде заохочувати креативність і ризик.

Комунікація: Відкрита і прозора комунікація створює довіру і сприяє ефективному обміну інформацією. Принципи, які підтримують комунікацію, включають активне слухання та зворотний зв'язок.

Підтримка розвитку: Культура, яка підтримує професійний розвиток, спонукає співробітників до навчання і самовдосконалення. Це може включати програми навчання, менторство та можливості для кар'єрного росту.

Співпраця та командність: Успішні організації створюють середовище, де співробітники працюють разом для досягнення спільних цілей. Це передбачає створення міжфункціональних команд і заохочення співпраці між різними відділами.

Етика та відповідальність: Організаційна культура повинна включати етичні принципи, які регулюють поведінку співробітників. Відповідальність перед клієнтами, партнерами і суспільством є важливою складовою.

Адаптивність: Сучасні організації повинні бути гнучкими і готовими до змін. Культура, що підтримує адаптацію і інновації, допомагає компаніям залишатися конкурентоспроможними.

3. Вплив організаційної культури на ефективність

Організаційна культура має значний вплив на продуктивність, мотивацію та задоволеність працівників. Коли співробітники поділяють спільні цінності та цілі, вони стають більш залученими до роботи, що позитивно позначається на ефективності компанії. На відміну від цього, негативна культура може призводити до високого рівня плинності кадрів та конфліктів.

Отже, організаційна культура – це важливий фактор, який впливає на успіх організації. Дотримання принципів, про які ми сьогодні говорили, може допомогти створити позитивне та продуктивне середовище.

Дякую за вашу увагу! Якщо у вас є запитання або коментарі, я з радістю на них відповім.

2. Практичне завдання «Аналіз організаційної культури» (30 хвилин)

Мета: відстежити, як корпоративні цінності втілюються в реальних ситуаціях, та оцінити їх вплив на поведінку співробітників.

Учасникам пропонуються різні кейси з реального життя компанії, які демонструють різні аспекти корпоративної культури.

Учасники працюють в малих групах, обговорюючи, як корпоративні цінності проявляються в кожному з кейсів, та як ці принципи впливають на прийняття рішень і взаємодію між працівниками.

Після обговорення кожна група презентує свої висновки для загальної дискусії.

3. Кейс-стаді на відстеження корпоративних цінностей (30 хвилин)

Мета: розуміння, як корпоративні цінності впливають на реальні робочі ситуації.

Учасникам даються три сценарії з робочих ситуацій: конфліктна ситуація між колегами, складна розмова з керівником, груповий проєкт з дедлайном.

Учасники оцінюють, як у кожній ситуації можуть бути застосовані цінності компанії (прозорість, відповідальність, командна робота).

Після аналізу кожна група обговорює свої висновки і представляє, як ці ситуації можна вирішити, дотримуючись корпоративних принципів.

5. Рефлексія та застосування знань (10 хвилин)

Мета: закріпити отримані знання та сприяти їх застосуванню в роботі.

Учасники діляться своїми враженнями від кейсів і обговорюють, як вони можуть застосувати цінності в своїй роботі.

Кожен учасник коротко розповідає про те, який аспект організаційної культури був для нього новим і як це знання допоможе йому в колективі.

Підсумок: Дана зустріч допоможе учасникам краще зрозуміти корпоративні цінності та негласні правила компанії, а також підвищить їхню здатність ефективно діяти в рамках організаційної культури.

ЗУСТРІЧ 9 ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ

Мета: сприяти формуванню та усвідомленню учасниками особистих професійних цілей та інтересів; розвинути мотиваційні стратегії для досягнення цих цілей; зміцнити розуміння взаємозв'язку між професійними цілями, мотивацією та продуктивністю.

Завдання:

- Ознайомити учасників з теоріями мотивації.

- Допомогти учасникам проаналізувати свої особисті мотиваційні фактори.
- Розробити стратегії для підтримки високого рівня професійної мотивації.
- Сприяти груповій підтримці у досягненні професійних цілей.

Тривалість: 1 година 50 хвилин.

1. Вступна частина (20 хвилин)

Мета: *ознайомити учасників із базовими поняттями та теоріями мотивації, підготувати їх до активної роботи над власними цілями.*

Лекція про важливість мотивації у професійній діяльності

Доброго дня, шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо про важливість мотивації у професійній діяльності. Мотивація – це двигун, який спонукає нас до дії, і вона має значний вплив на нашу продуктивність, задоволення від роботи та загальний успіх у кар'єрі.

1. Вплив мотиваційних факторів

Мотивація є ключовим елементом, що визначає, як ми виконуємо свою роботу. Коли ми мотивовані, ми:

- Показуємо вищу продуктивність.
- Маємо більше бажання досягати поставлених цілей.
- Виявляємо більшу стійкість до труднощів.
- Отримуємо більше задоволення від своєї роботи.
- На противагу цьому, низький рівень мотивації може призвести до плинності кадрів, зниження якості роботи і, як наслідок, погіршення репутації організації.

2. Ключові теорії мотивації

Теорія потреб Маслоу: За цією теорією, люди мають ієрархію потреб, яка включає п'ять рівнів: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі та потреби в самореалізації. Маслоу стверджує, що поки нижчі потреби не будуть задоволені, люди не зможуть прагнути до вищих. Наприклад, якщо працівник має проблеми з фінансами (фізіологічні потреби), він не буде зацікавлений у кар'єрному зростанні (самореалізація).

Теорія двох факторів Герцберга: Герцберг поділяє мотиваційні фактори на гігієнічні та мотивуючі. Гігієнічні фактори, такі як заробітна плата, умови праці та політика компанії, можуть лише запобігти незадоволеності. Мотивуючі фактори, такі як визнання, досягнення та відповідальність, здатні підвищувати рівень задоволеності та мотивації. Тому важливо не лише забезпечувати гігієнічні фактори, але й створювати умови для мотивації працівників.

Теорія очікувань Врума: Згідно з цією теорією, мотивація залежить від трьох факторів: очікування (очікуваний результат), інструментальність (зв'язок між результатом і винагородою) та валентність (цінність винагороди для індивіда). Люди будуть мотивовані діяти, якщо вважають, що їх зусилля приведуть до бажаного результату, і що цей результат буде для них цінним.

3. Поради для підтримки високого рівня мотивації

- Встановлюйте чіткі цілі: Визначте, що ви хочете досягти у своїй професійній діяльності, і розробіть план дій.
- Залучайтеся до навчання та розвитку: Продовжуйте вдосконалювати свої навички, що допоможе вам відчувати впевненість і бажання досягати нових висот.
- Знайдіть баланс між роботою та життям: Залучайтеся до хобі, проводьте час з родиною та друзями, щоб уникнути вигорання.
- Шукайте зворотний зв'язок: Регулярно запитуйте про свою роботу, щоб зрозуміти, як ви можете покращити свої результати.

– Створіть позитивне середовище: Підтримуйте хороші стосунки з колегами та прагніть до відкритої комунікації.

Отже, мотивація є критично важливою для успіху в професійній діяльності. Розуміння мотиваційних факторів та застосування теорій, про які ми говорили, допоможе вам підвищити свою продуктивність і задоволення від роботи.

Дякую за увагу! Якщо у вас є запитання або коментарі, я з радістю відповім.

2. Вправа «Мотиваційна карта» (30 хвилин)

Учасники створюють візуальне представлення своїх професійних цілей та мотиваційних факторів. Кожен учасник отримує аркуш паперу та маркери, де малює «мотиваційну карту» з ключовими цілями, які хоче досягнути у професійній сфері, та факторами, що його мотивують. Це можуть бути такі мотиви як фінансова стабільність, особистісний розвиток, кар'єрний ріст тощо. Така вправа сприяє усвідомленню мотивів і допомагає учасникам побачити свої цілі візуально.

3. Групова робота з визначення професійних цілей (30 хвилин)

Учасники об'єднуються у малі групи (по 3-4 особи) і діляться результатами своїх «мотиваційних карт». У кожній групі учасники обговорюють свої професійні цілі, отримують зворотний зв'язок від колег та обговорюють можливі стратегії для досягнення цих цілей. Кожна група визначає спільні мотиваційні фактори та обговорює стратегії, які можуть бути корисними для їхнього подальшого розвитку.

4. Рефлексія (15 хвилин)

Учасники збираються у коло і по черзі діляться своїми враженнями від вправи «Мотиваційна карта» та групової роботи. Вони обговорюють, як нові знання про мотивацію допоможуть їм у досягненні професійних цілей. Учасники рефлексують, як можна застосувати мотиваційні стратегії у повсякденній роботі та кар'єрному розвитку.

5. Планування подальшого розвитку (15 хвилин)

Учасники складають індивідуальні плани розвитку, де фіксують свої професійні цілі на найближчий період та стратегії для їх досягнення, що може включати конкретні кроки для розвитку нових компетенцій або способи підтримки високого рівня мотивації.

ЗУСТРІЧ 10

РЕФЛЕКСІЯ ТА ПЛАНУВАННЯ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ

Мета: *підвести підсумки програми, провести рефлексію над отриманими знаннями і навичками, допомогти учасникам побудувати індивідуальні плани розвитку, провести повторне діагностування за попередньо визначеними методиками.*

Тривалість: 2 години.

1. Вступна частина (15 хвилин)

Мета: *ознайомити учасників з порядком денним зустрічі та встановити позитивну атмосферу.*

Завдання: *пояснити важливість рефлексії та планування подальшого розвитку.*

Дії:

- Вітання учасників.
- Оголошення теми зустрічі та її мети.
- Короткий опис програми та основних тем, що були охоплені.

– Створення позитивного настрою: учасники можуть поділитися своїми очікуваннями від зустрічі.

2. Підсумкова рефлексія (30 хвилин)

Мета: *заохотити учасників обдумати та поділитися своїми враженнями від програми.*

Запропонувати учасникам обговорити в малих групах (по 3-4 особи) свої враження та результати програми. Питання для обговорення:

- Що було найбільш корисним?
- Які навички ви вдосконалили?
- Які аспекти потребують додаткової уваги?

Кожна група ділиться результатами обговорення з усіма учасниками.

3. Вправа «План особистого та професійного розвитку» (45 хвилин)

Мета: *допомогти учасникам створити індивідуальні плани розвитку на основі отриманих знань.*

Учасникам пропонується заповнити шаблон плану розвитку, який включає:

- Короткострокові цілі (1-6 місяців)
- Середньострокові цілі (6-12 місяців)
- Довгострокові цілі (1-3 роки)
- Стратегії досягнення цілей
- Ресурси та підтримка, які можуть знадобитися

Учасники мають 30 хвилин для самостійної роботи над своїми планами, після чого пропонується обговорення в малих групах для обміну ідеями та отримання зворотного зв'язку.

4. Рекомендації для самостійної роботи (15 хвилин)

Мета: *надати учасникам корисні ресурси для подальшого вдосконалення.*

Психолог надає список рекомендованих книг, статей, онлайн-курсів та інших ресурсів.

Обговорення важливих аспектів самостійної роботи: управління часом, самоосвіта, встановлення цілей.

5. Обговорення планів і рекомендацій (20 хвилин)

Мета: *закріпити отримані навички та підготуватися до подальших кроків у кар'єрному розвитку.*

Учасники обговорюють свої плани розвитку з рештою групи.

Психолог надає зворотний зв'язок та рекомендації щодо планів, враховуючи індивідуальні цілі учасників. *Створення простору для запитань та відповіді.*

6. Завершення (15 хвилин)

Мета: *підсумувати зустріч та побажати учасникам успіху у їхньому подальшому розвитку.*

- Короткий підсумок основних моментів зустрічі.
- Подяка учасникам за участь у програмі.
- Вручення сертифікатів (якщо передбачено).
- Завершення зустрічі на позитивній ноті, заохочення учасників продовжувати вдосконалюватися та працювати над своїми цілями.