

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра освітології і педагогіки

РАДЬ Марія Ігорівна

**Психолого-педагогічна робота з молоддю в
умовах сучасного виробництва / Psychological
and pedagogical work with young people in modern
production**

спеціальність: 011 - Освітні, педагогічні науки
освітньо-професійна програма - Управління закладами освіти

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ОСФІНзм-21
М. І. Радь

Науковий керівник:
к.е.н., І. М. Федорович

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

"__" _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
Л. З. Ребуха

ТЕРНОПІЛЬ - 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА..	6
1.1. Суть та зміст психолого-педагогічної роботи молодими фахівцями в умовах сучасного виробництва.....	6
1.2. Соціально-психологічні методи управління молоддю в умовах сучасного виробництва.....	12
1.3. Види та форми психолого-педагогічної роботи з молодими фахівцями у сучасних професійно-виробничих організаціях.....	19
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	26
2.1. Дослідження соціально-психологічних проблем молоді у процесі виробничої діяльності.....	26
2.2. Вплив засобів ефективного управління на психолого-педагогічну роботу з майбутніми молодими фахівцями.....	33
2.3. Особливості психологічної адаптації молоді в умовах сучасного виробництва.....	40
Висновки до розділу 2.....	43
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	45
3.1. Шляхи покращення психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах сучасного виробництва.....	45
3.2. Психологічні закономірності формування способів нового економічного мислення у молоді на виробництві.....	52
3.3. Психологічні основи профілактики та напрями подолання синдрому професійного вигорання молодих фахівців в умовах сучасного виробництва	58
Висновки до розділу 3.....	63
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційного дослідження. На нинішньому етапі розвитковості українського суспільства постійно відбуваються соціально-економічні зміни, що потребують розробки комплексної системи забезпечення психологічного супроводу фахівців у виробництві. Сьогодні раціонально організована діяльність забезпечує високу продуктивність праці в тому випадку, коли ефективно використовуються індивідуальні й психологічні особливості кожного фахівця. Важливо зазначити, що на сучасному ринку праці молодь займає особливе становище. З одного боку, внаслідок відсутності досвіду та практичних навичок роботи, молоді люди мають менше можливостей, особливо при первинному працевлаштуванні. З іншого боку, сучасна молодь більш мобільна, технічно підготовлена і здатна гнучко реагувати на кон'юнктурні зміни ринку, що є одним з основних переваг при працевлаштуванні.

Перед сучасними підприємствами постає завдання розробки концептуальних підходів і пошуку методів, засобів організації психологічно-педагогічної роботи з молоддю у сучасних умовах виробництва. Проблема професійно-педагогічної роботи залишається актуальною темою сучасності, яка так чи інакше стосується кожного молодого фахівця і не може знайти вирішення вже впродовж багатьох років діяльності, спрямована на створення ефективного середовища для праці молоді. Це обумовлено тим, що кожне нове покоління намагається освоїти професію, знайти себе, реалізувати в трудовій діяльності [66, с. 301].

Психолого-педагогічна робота розглядається багатьма науковцями як цілісний процес взаємодії керівника-управлінця з членами своєї організації для забезпечення активно-скоординованої співучасті усіх в звершенні поставленої мети. Означена професійна діяльність передбачає цілісний вплив психологічних знань окремої людини та групи в цілому на процес управління і, навпаки, передбачає цілеспрямований вплив управлінських взаємозв'язків на психологію окремої особи та групи людей [49].

У створенні ефективного середовища великий вплив має психологічний клімат професійної організації. Сюди входить професійний настрій усіх залучених до колективної діяльності осіб, їх позитивно-стійкий психологічний стан, який відображається в особливостях його життєфункціонування, моральна атмосфера та взаємини між службовцями в колективі [56, с. 52].

До педагогів та психологів, котрі займалися проблемою організації ефективної діяльності на підприємстві можна віднесено Т. Базарову, С. Істратову, Є. Клімова, М. Пряжнікова, Є.Матвєєва та ін. Однак окремі проблеми зреалізування особливостей соціально-психологічної роботи на виробництві нині залишаються невирішеними, що й зумовило вибір теми нашого дослідження.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних та практико-орієнтованих аспектів психолого-педагогічної роботи з молоддю в нинішніх умовах сучасного виробництва.

Відповідно до мети дослідження нами визначено основні **завдання дослідження:**

- вивчити суть та зміст психолого-педагогічної роботи в умовах сучасного виробництва;
- дослідити соціально-психологічні теоретичні методи професійного управління в умовах сучасного виробництва;
- визначити види і форми психологічної діяльності в організації;
- здійснити аналіз сучасного стану психолого-педагогічної роботи в управлінні кадровим потенціалом;
- дослідити соціально-психологічні проблеми молоді у виробничій діяльності підприємств;
- обґрунтувати особливості виробничої адаптації молоді до умов сучасного середовища;
- надати рекомендації щодо удосконалення психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах сучасного виробництва.

Об'єктом дослідження виступає процес організації роботи психолого-педагогічної служби на сучасному виробництві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних умов психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах сучасного виробництва.

Методи дослідження. Для повноти дослідження теми використовувались такі теоретичні методи: порівняльний, критичний, логічний аналіз наукової та методичної літератури, які дали змогу відобразити розвиток психолого-педагогічної роботи з молоддю на виробництві; та емпіричні: контент-аналіз, педагогічне спостереження, вивчення й узагальнення незалежних характеристик і педагогічного досвіду, збір та узагальнення незалежних даних, опитування, тестування, діагностування, самоспостереження.

Інформаційною базою дослідження є наукові публікації вітчизняних і закордонних науковців, монографії, навчальні посібники, дані мережі Інтернет та результати власних досліджень автора.

Наукова новизна кваліфікаційного дослідження – набуло подальшого розвитку вивчення сучасного стану психолого-педагогічної роботи з молоддю на виробництві, вперше була обґрунтована необхідність профілактики і запобігання синдрому професійного вигорання молоді в умовах сучасного виробництва.

Апробація дослідження. За результатами дослідження опубліковані 2 тез доповідей в матеріалах конференцій. Робота пройшла апробацію на I Міжнародній наук.-практ. конф. «Інновації в освіті: перспективи розвитку» (м. Тернопіль, 20 травн. 2021 р.), тема доповіді «Удосконалення методів психолого-педагогічної роботи з молоддю у виробничих організаціях», та на II Міжнародній наук.-практ. конф. «Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку» (м. Тернопіль, 25 лист. 2021 р.), тема доповіді «Психолого-педагогічна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності».

Структура робіт обсяга магістерської роботи. Наше дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Робота містить 78 сторінок, з них – 66 сторінок основного тексту, список використаних джерел – 78 та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДІУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

1.1. Суть та зміст психолого-педагогічної роботи молодими особами в умовах сучасного виробництва

В сучасних умовах виробництва внутрішня конкурентна перевага підприємства залежить від кваліфікації, компетенції, вмотивованості, лідерських навичок працюючих на неї керівників та виконавців.

Одним із важливих завдань системи стратегічного управління персоналом є забезпечення надійного та стабільного функціонування, сталого розвитку підприємства в довгостроковій перспективі постійного удосконалення роботи. Ключовим ресурсом такої системи підприємства є люди (співробітники, клієнти, постачальники та партнери), майстерність, успішна та ефективна робота персоналу є конкурентною перевагою підприємства.

На початку ХХ ст. відомий німецький соціолог Макс Вебер (1864 – 1920 рр.) вивчав соціально-психологічне управління на підприємстві. У США в на початку ХХ ст. вже проводилися дослідження в галузі психології управління та організації ефективної професійної діяльності. Зокрема здобули велику популярну пошану Хоторнські експериментальні дослідження американського психолога та соціолога Елтона Мейо (1880–1949 рр.). Тобто, окремі аспекти психологічної роботи з молодими людьми хвилювали вже керівників та дослідників від початку виникнення капіталістичних відносин, розвитку економіки [18, с. 201].

Промислове виробництво завжди виступало одним з ключових проблем соціально-психологічних досліджень, відповідно формування професійних колективів була найбільш поширеною в практичній діяльності дослідження соціальної психології. Спільними темами в таких досліджень впродовж 1970-80 рр. були: психологічний клімат персоналу, загальна задоволеність працею, плинність робочих кадрів, атестація персоналу, адаптація нових працівників.

Психолого-педагогічна робота – це один із видів соціально-педагогічної діяльності, яка реалізовується у соціумі та яка спрямована на конкретний визначений об’єкт впливу; спосіб реалізації соціальної політики, як соціальний локатор, що визначає наслідки соціальної роботи, і як діяльність із надання різного роду захисту, допомоги та підтримки особистості, сім’ї чи спільноті у різних складних життєвих ситуаціях[54].

Проведений науковий аналіз різних підходів до трактування змісту «психолого-педагогічна робота» зображено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

**Підходи різних вчених до трактування поняття
«психолого-педагогічна робота»**

[складено на основі літературного джерела 33, с. 112; 35, с. 81]

Автор	Визначення
М.А. Галагузов	Різновид професійної діяльності, яка спрямована на передачу соціокультурного досвіду засобами навчання та виховання, на творення умов для особистісного зростання людини
М.С.Каган	Одна з різноманітних системних форм людської активності, в процесі якої відбувається зміна та перетворення людини та людських мас у напрямку до олюднення, окультурення та соціалізації, наближення до певної конкретно-історичної соціальної моделі
А.Й.Капська	Надання допомоги людині, сім’ї, групі осіб, котрі попадають у складну ситуацію, шляхом матеріально-фінансової, морально-правової, психолого-педагогічної підтримки. Вона є засобом реалізації соціальної політики
Т.Ф. Алексеєнко	Допомога в позитивній соціалізації особистості, зокрема в інтеграції дитини у суспільство, допомогу в її розвитку, вихованні, освіті, професійному самовизначенні.
Л.А. Беляєва	Засіб гармонізації стосунків людини, групи та середовища на основі задоволення потреби в соціокультурній адаптації і самореалізації, що здійснюється на основі розвитку особистості.

Розглянуті концептуальні підходи авторів заслуговують уваги, оскільки базуються на загальній засадах теорії соціальної адаптації, під якою розуміється процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що формує адекватну систему взаємин із соціальними об’єктами, цілісне інтегрування особистості в соціальні групи, діяльність для формування

звичних соціальних умов, усвідомлення норм і моральних цінностей кожного нового соціального середовища.

Зміст психолого-педагогічної роботи значною мірою визначається внутрішньою структурою морального чинника, який включає міцні пов'язані та взаємообумовлені соціально-політичні, морально-етичні та психологічні елементи. Відтак, основні компоненти психолого-педагогічної роботи являють собою чотири взаємно-пов'язаних напрямків професійної діяльності:

- 1) формування світогляду та моральних норм і принципів у фахівця, які означають їхню професійну поведінку;
- 2) психіка колективів, психологічна робота з метою ефективного розв'язання професійних завдань;
- 3) процеси соціалізації особистості працівника та їхньої інтеграції її у систему соціальних відносин;
- 4) протидія інформаційному та шкідливому психологічному впливу.

Слід зазначити, що психолого-педагогічна робота поєднує в собі кілька основних аспектів:

- допомога конкретній людині чи групі людей, які знаходяться в складних життєвих обставинах, шляхом консультування, підтримки, реабілітації та інших видів психолого-педагогічних послуг;
- використання потенціалу самопомоги осіб, які опинилися в складній життєвій ситуації;
- вплив на формування та реалізацію соціальної роботи на всіх рівнях – від загальнодержавних до місцевих – з метою забезпечення здорового психологічного середовища та життєдіяльності людини [54].

Аналіз сучасної психологічної практики дозволяє визначити наступні основні функції психолого-педагогічної роботи:

- 1) гностична інформаційно-забезпечувальна функція;
- 2) методично-забезпечувальна на якісне виконання всіх завдань функція із впровадженням інноваційних технологій;

3) навчально-розвиваюча – функція, яка забезпечує підготовку особисто професійної діяльності;

4) корекційно-профілактична функція із забезпеченням високої ефективності діяльності фахівців;

5) дослідницька разом із прогностичною функція як концептуально-забезпечувальна у діяльності професійних організацій;

б) організаційно-управлінська функція – носить додатковий характер щодо відношення до основної діяльності працівників, яка знаходить віддзеркалення в створенні сприятливого психологічного клімату в професійній діяльності, вироблення психологічно обґрунтованих управлінських рішень по окремих аспектах[48, с. 43].

Психологічне забезпечення управлінської діяльності, допомога менеджерам в організації управління на наукових основах з урахуванням психологічних чинників, яке направлене на удосконалення ефективності управління підприємством, індивідуальною чи груповою діяльністю співробітників є основним напрямом педагогіко-психологічної роботи. Процес управління підприємством досить складний, і сучасний молодий фахівець при виборі управлінського рішення зустрічається з великою кількістю варіантів вирішення, і не завжди легко вибрати вірний варіант рішення. Тому важливого значення набувають такі дії практичного психолога, як надання керівнику психологічної інформації важливої для прийняття того чи іншого рішення, оцінка і прогнозування психологічних наслідків рішень керівництва[8].

Під час вивчення психологічного клімату на підприємстві психолог визначає основний тип відносин керівника та підлеглих, сприйняття керівника підлеглими, і навпаки. Визначається згуртованістю колективу та характером міжособистісних взаємин. Щоб дослідити психологічний клімат підприємства достатньо дати оцінку соціально-психологічним проблемам, та правильно підібрати потрібні методи дослідження.

Для кращого вивчення проблем, також рекомендується залучати фахівців з економіки та соціології, з якими психолог розробляє певні концепції,

застосовує методи та успішно взаємодіє. На сьогодні, виділяють три різні позиції роботи соціального психолога на підприємстві:

– прикладний психолог, який виконує замовлення, але не включений в структуру промислового підприємства. Це дає йому невелику незалежність та дозволяє вирішити одноразово поставлені необхідні завдання;

– практичний психолог, який працює спільно з іншими фахівцями в психологічній службі підприємства;

– практичний психолог, який працює на підприємстві сам. В такому випадку залишатися вузьким фахівцем в соціальній психології, не досліджуються проблеми в інших сферах психології та участь у вирішенні всього комплексу психологічних проблем, які існують на підприємстві[23, с. 216].

У психологічному словнику науковців А. Петровського та М. Ярошевського зазначено що, метою психологічної роботи підприємства є розробка та реалізування заходів для підвищення рівня ефективності виробництва із удосконаленням управлінських процесів в колективах [29; 23, с. 421].

В основу організації психолого-педагогічної роботи покладено такі принципи (табл. 1.2).

Таблиця 1.2.

Принципи психолого-педагогічної роботи

[складено на основі літературного джерела 52, с. 118]

Назва принципу	Характеристика
Гуманізація праці	Відповідальний соціальній, психологічній та біологічній природі людини
Активного працівника/оператора	Людина при будь-яких ситуаціях повинна залишатися повноцінним суб'єктом трудової діяльності
Психологізації (реалізація праці)	До уваги беруться психологічні закономірності окремої особистості та розвитку само актуалізації

Комплексності	Полягає в необхідності взаємодії психології праці та інженерної психології, а також з іншими науками про людину та техніку
Послідовності	Виконання інженерно-психологічних вимог на усіх етапах системи «людина-машина» проектування, виробництво, експлуатація
Особливий підході	Психіка працівника вивчається як складна цілісна психологічна структура, в якій кожна складова вкладає свій внесок у здійснення творчої та продуктивної діяльності

Організація психолого-педагогічної роботи включає проблеми, які включають раціональну організацію фахової праці, підбір і розподіл фахівців, задоволеність працівників, лідерство, конфлікти, сумісність та ін. [46, с. 8].

Психолого-педагогічна робота в сучасних умовах виробництва функціонує на таких рівнях:

- рівень основного колективу вирішення проблем, які відносяться до функціонування персоналу підприємства в цілому: розробка і реалізація планів психологічного розвитку співробітників, стабільність та удосконаленість організаційної структури та методів управління;

- рівень вторинного та первинного колективу вирішення проблем: дослідження внутрішньо-психологічного клімату;

- рівень окремої особистості вирішення проблем, пов'язаний з організацією робочого часу та місця, удосконаленням психофізіологічного стану, психологічними проблемами окремих працівників на підприємстві [29].

Важливою ланкою в системі психолого-педагогічної роботи є особистість, її прагнення до вдосконалення, самовиховання, саморегуляції, що складає третій рівень психологічного забезпечення. На даному рівні особистість фахівця виступає і суб'єктом, і об'єктом психологічного забезпечення в умовах виробництва [31, с. 78].

Робота психолога на зазначених рівнях може здійснюватися у вигляді індивідуального або управлінського консультування, психодіагностики та психокорекції психологічної просвіти, яка реалізовується у вигляді навчання та розробки необхідних рекомендацій. Такий вид навчання необхідний для підвищення психологічної компетентності працівників різних рівнів і проводиться у формі бесід, лекцій, групової дискусії, соціально-психологічного тренінгу, ділових ігор [29].

На думку науковця О. Конопкіна, до ключових завдань психолога на підприємстві належить оптимізація діяльності працівника та його поведінки в цілому, встановлення причин помилок та недоліків у роботі, а також розробка варіантів їх подолання.

Разом з психологами в психолого-педагогічну роботу можуть бути включені фахівці з економіки і соціології. При цьому можливі різні позиції соціального психолога в процесі соціально-психологічного дослідження на підприємстві.

Відтак, психолого-педагогічна робота призначена для проведення комплексу психологічних, соціально-психологічних, і психофізіологічних заходів, які спрямовані на підвищення формування індивідуальної і групової професійної надійності, адаптивності до стресу і забезпечення безпеки в умовах виробництва. На підприємстві психолог працює на певних рівнях, відповідно до організаційної структури підприємства, також відповідно до проблем, які потребують нагального вирішення.

1.2. Психолого-педагогічні методи управління молоддю в умовах сучасного виробництва

Критерієм методичного забезпечення психолого-педагогічної роботи з молоддю в сучасних умовах виробництва для визначення ефективно-індивідуальних особливостей особистості слугує набір цілісної системи методичних засобів, які допомагають відстежити інтегративну регуляцію

тасаморегуляцію діяльності особистості фахівця на мотиваційному, смисловому, емоційному, когнітивному та психофізіологічному рівнях, і цілковите розуміння поняття «психолого-педагогічна робота». Для проведення особистості здійснюється розробка методичного апарату, яка базується на принципі комплексності, для зреалізування концепції цілісного функціонування особистостей процесі діяльності [39, с. 178].

Методи соціально-психологічного управління молоддю ґрунтуються на таких принципах:

- переплетіння інтересів та сфер функціонування підприємства та працівників;
- взаємозалежність фахівців від виробництва та надання їм значних пільг в обмін на відданість йому;
- акцентування уваги на колективних формах, заохочення трудової кооперації у внутрішньому середовищі підприємства в невеликих групах;
- паритет між співробітниками незалежно від посад, які займають [3].

На виробництві формуються психологічні зв'язки в колективі, загальна суспільна свідомість за умов гнучкості менеджерів [42, с.178].

Слід зауважити, що важливу роль в психолого-педагогічній роботі займають методи переконання, водночас є необхідними для вивчення й використання. Певний психологічний клімат властивий кожній групі людей, кожному колективу на підприємстві. Тому важливою умовою створення та розвитку персоналу є дотримання принципів психологічної сумісності. Якщо приділяти недостатньо уваги до соціальних і психологічних аспектів управління це може призвести до нездорових взаємовідносин у колективі, до різкого зниження результативності у діяльності [53, с. 210].

Використання психологічних методів сприяє розвитку позитивних взаємозв'язків між працівниками, задоволенню соціальних та духовних потреб, підвищенню ініціативності та активності фахівців, формуванню придатного для успішної діяльності психологічного клімату в колективі. За своєю структурою

тазмістом соціально-психологічні методи включають соціальний та психологічний вплив на працівника, а також на весь персонал підприємства.

В результаті дослідження визначено, що за своєю сферою використання соціально-психологічні методи діляться на соціальні та психологічні (рис. 1.1). Сукупність інструментів впливу на розвиток персоналу й соціальних процесів в середині підприємства називаються соціальними методами. В основу таких методів покладено особливості працівників, культурні норми та цінності, а також форми спілкування. За допомогою таких функцій здійснюється управління між колективами та міжособистісними відносинами. За допомогою соціальних методів, шляхом керування свідомістю та поведінкою працівника через мотиви, інтереси, потреби та цілі забезпечується формування та розвиток кожного працівника [42].



Рис. 1.1. Психологічні методи управління персоналом та молоддю[складено на основі літературного джерела55]

До соціальних методів належить:

- соціального регулювання ;

- соціального нормування (внутрішні інструкції, кодекси, етичні правила та форми різноаспектного дисциплінарного впливу);
- методи морального стимулювання (подяки, нагородження грамотами та медалями, додаткові відпустки, присвоєння почесних звань).

Соціологічні методи дають можливість встановити призначення та місце працівників на підприємстві, виявити лідерів, підвищити мотивацію, забезпечити ефективні комунікації в трудовій діяльності.

До психологічних методів персоналом відносять:

- методи гуманізації праці, які використовують для покращення естетичних умов праці, використання музики, освітлення та ін.;
- методи комплектації трудових колективів;
- методи психологічного спонукання, які застосовують для формування мотивації та розвитку ініціативи в працівників в процесі виробництва;
- методи професійного відбору та навчання, до яких належить відбір людей, які володіють певними психологічними особливостями, які найбільшою мірою відповідають роботі, яку буде виконувати новий працівник [53, с. 87].

На основі значимості соціально-психологічних методів управління сформовано основні принципи управління персоналом в психолого-педагогічній роботі в умовах виробництва (рис. 1.2).

В педагогіко-психологічній роботі виділяють такі форми впливу на соціально-психологічний клімат:

- групи соціально-психологічного тренінгу для необхідності актуалізації потенціалу працівника, поліпшення контактів у групі, а також її соціально-психологічну атмосферу;
- обговорення. Рекомендується для вирішення організаційних проблем використовувати різні вербальні контакти для обговорення регуляції соціально-психологічного клімату певної групи;
- дискусії-збори. Використовують як один із способів регулювання соціально-психологічного клімату, інструмент для з'ясування у працівників

поглядів щодо вирішення тієї чи іншої ситуації. Для їх організації існують певні правила. Психолог виступає в ролі організатора та регулятора;

- зміна ситуації на робочому місці (розміщення столів в робочому приміщенні не впорядковано, а хаотично, за бажанням працівників);
- знаходження спільних інтересів, які б об'єднали колектив;
- створення атмосфери емоційного включення в життя кожного фахівця;
- формування комунікативної культури, навичок спілкування та співробітництва [18, с. 93].



Рис. 1.2. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом та молоді [складено на основі літературного джерела 19, с. 201]

Так, вчений Н. Гончарук, зазначає, що саме соціокультурні та психологічні основи формують здатність керівника до продуктивної життєдіяльності та ефективного управління персоналом; забезпечують уявлення про особистісні та професійно-ділові можливості керівника; дозволяють визначитися із необхідністю впровадження керівником у конкретній ситуації певного стилю управління, необхідністю жорсткого контролю за поточною діяльністю персоналу, дозволяють спрогнозувати можливість роботи керівника в тому чи іншому колективі та швидкість його адаптації в новому колективі. Знання соціально-психологічних основ керівника

впливають на практичну діяльність, застосування соціологічних і психологічних методів для вирішення питань соціально-психологічного забезпечення розвитку персоналу [11, с. 36].

Як зазначають науковці М. Гончаренко і В. Бугай, соціально-психологічним методам властивий непрямий характер впливу, відсутність конкретного означеного визначеного часу. Дані методи керування займають визначальне місце в управлінні персоналом [10, с. 187].

В психолого-педагогічній роботі використовують такі соціально-психологічні методи:

1) методи впливу, до яких належить навіювання, переконання та наслідування;

2) метод соціометрії;

3) метод групового оцінювання особистості [1].

До третьої групи методів, які допомагають розв'язати управлінські завдання і прийняти правильне рішення відносять такі методи: «гарної ідеї», «мозкового штурму», синектики, Дельфи, метод «635», голосування «за–проти», утопічних ігор, Дельбека, контрольних запитань, морфологічного аналізу, рольової гри та ін. [41, с. 312].

Психологічні методи піддержують позитивні взаємовідносин в колективі та сповна сприяють задоволенню соціальних та духовних потреб, підвищують ініціативу та активність працівників та ін. [42, с. 180].

Грунтуючись на основних методах управління персоналом та молоддю виділяють таких фахівців:

1. Менеджер з підбору персоналу та молоді. Відповідно до загальних цілей завдань підприємства, він здійснює свою професійну діяльність усередині підприємства. До основних функцій належить: визначення потреби в кадрах, здійснення діагностики щодо результатів трудової діяльності шукачів, формування конкурсу на заміщення вакансій, розробка програм з адаптації персоналу. До аналітичної функції менеджера належить аналіз ринку праці, визначення ресурсів для пошуку нових працівників, проведення порівняльною

аналізу конкурентних пропозицій від інших роботодавців. Важливим завданням менеджера з підбору персоналу та молоді є аналіз професійно важливих якостей кандидатів на посаду, дослідження особливостей мотиваційної сфери.

2. Тренінг-менеджер або менеджер з молоддю та розвитку персоналу. Вони організують та розробляють програми молоді з метою підвищення ефективності праці окремих працівників в цілому, для реалізації бізнес-планів, а також стратегічних та тактичних цілей. Провідною роботою тренінг-менеджера або бізнес-тренера є розвиток знань, умінь та навичок фахівців. До обов'язків такого тренера належать: розробка програм і циклів навчання, проведення семінарів, тренінгів, ведення просвітницької діяльності.

На сьогодні, тренінг – це один з найактуальніших та популярних видів навчання працівників. Центральним в тренінгу є молодь для працівників специфічними навичками та техніки роботи. Зазвичай, молодь проводиться в ігровій інтерактивній формі, учасники є ініціаторами багатьох процесів під час тренінгу, підвищується інтенсивність заходу. За рахунок такої незвичайної форми проведення тренінгу збільшується засвоєння матеріалу і досягаються конкретні тактичні або стратегічні цілі організації. Головна роль тренера полягає в організації групового процесу, в межах якого відбуваються тренінги.

В основну роботу менеджера з молоддю входить організація з планування, забезпечення молоді, а також оцінка результатів [10, с. 187].

До найбільш важливих результатів використання психологічних методів можна віднести мінімізацію психологічних конфліктів (образ, скандалів, стресів тощо), управління формуванням кар'єри на основі психологічних особливостей кожного співробітника, забезпечення здорового клімату, формування організаційної культури на основі норм поведінки та образу ідеального працівника. Адже, за допомогою психологічних методів у персоналу формується доброзичлива творча атмосфера, що сприяє найкращому виконанню працівниками своїх обов'язків та досягнення високих результатів у роботі підвищенню ефективності функціонування підприємства [3; 9, с. 56].

В практичній діяльності є необхідність використання всіх соціально-психологічних методів на всіх рівнях управління. Їх використання дає змогу сформувати компетентнісного фахівця, високоморального з гуманістично-демократичним світоглядом; людину, яка б відповідала за соціальні наслідки своєї роботи та зуміла реалізувати себе в конкурентоздатних умовах та бути конкурентоспроможною на ринку фахових послуг [61, с. 180; 69, с. 114].

Отже, психолого-педагогічні методи управління молоддю – це способи здійснювання ефективних управлінських дій на молодь, які ґрунтуються на використанні загальновідомих закономірностей соціогуманітарних наук соціально-психологічного та педагогічного циклів.

1.3. Види та форми психолого-педагогічної роботи з молодими фахівцями у сучасних виробничих організаціях

Представники всіх професій та всіх вікових категорій потребують фахової психологічної допомоги. Відіграють найважливішу роль у реалізації завдань по роботі з персоналом – це співробітники відділу персоналу, та психологи. Слід зазначити, що основне завдання психологічної діяльності полягає в підвищенні рівня ефективності роботи з молоддю за допомогою проведення психологічних заходів з персоналом. Напрямок роботи завжди залежить від тих завдань та потреб, що висуваються перед персоналом та молоді. Проте, основні види та напрямки педагогіко-психологічної роботи є загальними, але простежується своєрідність завдань та методів роботи в різних сферах [48, с. 52].

Відповідно до цілей керівників та завдань проекту, визначальною діяльністю психологів-консультантів є зміцнення, підтримання, збереження психічних функцій та психічних станів працівників у стані, який сприяє ефективному виконанню завдань під час роботи.

Умовно діяльність практичного психолога поділяють на певні види, і в залежності від його використання отримують працівники психологічну допомогу. Тому, основними видами психологічної діяльності практичного психолога в організації зображено на рисунку 1.4.

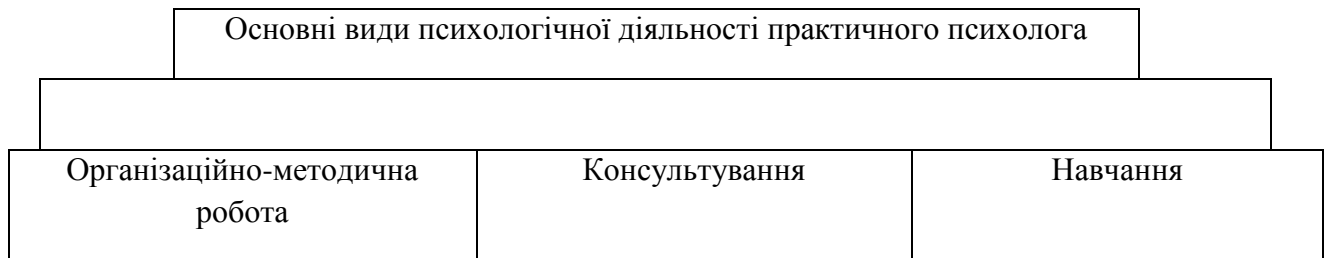


Рис. 1.4. Основні види психологічної діяльності практичного психолога

1) Організаційно-методична робота. У межах такого діяльнісного виду ставляться завдання щодо ефективного планування різного виду заходів, ведення документації, аналіз отриманої під час дослідження інформації, підготовки і удосконалення необхідної для здійснення психологічної роботи матеріально-технічної бази, приготування формальних документів (оглядів, довідок та донесень тощо) для посадових осіб, проведення інструктажів та навчання інших суб'єктів психологічної практики і використання певних психологічних знань [45, с. 58].

2) Консультування. Робота психолога на підприємстві обумовлена великим запасом знань з галузі менеджменту, економіки, етики, педагогіки та психології. Технології в сучасному управлінні мають великий психологічний зміст, тому психологу для здійснення різноманітних проектів потрібно керуватись різними технологіями менеджменту, вміти виділяти психологічний зміст цих технологій для впровадження та підтримки даних технологій.

3) Навчання. Професійний психолог не тільки здійснює допомогу в вирішенні організаційної проблеми, а також прагне навчити персонал підприємства самостійно вирішувати проблеми та здійснювати заходи щодо не допущення таких ситуацій. Психологічна складність в цьому полягає в передачі

відповідальності за результат впроваджених психологічних або організаційних змін психолога.

Необхідно зазначити, що професійний психолог безпосередньо пов'язаний з адаптацією та інноваційністю різних психологічних методів відповідно до цілей. Кожен проект вимагає від професійного психолога відмови від стандартних дій, тиражування вже відпрацьованих методів. Використані методи організаційної роботи мусять бути спрямовані на вирішення поточних завдань, а також в кінцевому варіанті – на підвищення ефективності виробництва [32].

Вчений І. Грішпун виділяє три основні форми роботи практичного психолога:

- психодіагностична діяльність;
- психопрофілактика;
- психотерапія та психокорекція.

Контролюючу функцію виконує психодіагностика за психологічним станом співробітників підприємства і досліджує вплив на успішність трудової діяльності працівника. Науковець В. Карандашев виділяє психодіагностику та ставить її уряд первинних завдань психолога: «...полягає в тому, щоб оцінити розвиток будь-яких психологічних якостей конкретної людини, поставити діагноз психічного розвитку, тобто провести психодіагностику» [23, с. 314].

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють індивідуальну та групову психодіагностику. Відповідно до основних типів психо-діагностичних ситуацій належать:

- ситуації, котрі цілковито пов'язані із заходами професійно-психологічного підбору і розподілу персоналом та молоддю з спеціальностей та робочих місць, коли є необхідність оцінити ступінь професійної схильності людини, що бажає працювати;

- ситуації, в яких відображається добровільне звернення людини за порадою до психолога для необхідності дослідження основних причин

психологічних проблем особи і надати рекомендації для їх подальшого подолання;

- ситуації, пов'язані з атестацією посадових осіб та фахівців, коли виявляються і оцінюються їх психологічні якості на предмет відповідності певній посаді або можливості навчання у ЗВО;

- ситуації, в яких присутнє небажане обстеження, яке проводиться за рішенням адміністрації підприємства для отримання потрібної інформації [53].

В результаті психодіагностичної роботи отримані дані можуть сповна використовуватися для впливу на професійне життя особистості [26, с. 213].

Запобігання можливих негативних станів у працівників персоналу з молоді є основною функцією психопрофілактики. Психокорекція спрямована на зміну негативних психологічних ситуацій, таких як рішення міжособистісних конфліктів, надання допомоги для виходу зі стану перевтоми.

Психокорекція та психотерапія являє собою діяльність, яка цілеспрямована на перебудову психологічних проявів людини, її особистісне зростання, відновлення гармонійних взаємин з навколишнім професійним середовищем та ін.

У психотерапії простежується також медичний напрямок, який охоплює лікування психологічними засобами психосоматичних хвороб, нервово-психічних розладів людини, а також немедичне, яке орієнтоване на здорову людину та психологічних труднощів, наданням допомоги в його особистісному розвитку [31, с. 178].

Поряд з психодіагностикою, психопрофілактикою і психокорекцією вчений І. Карандашов виділяє ще три сфери діяльності практичного психолога:

- 1) психологічне консультування;
- 2) психологічне просвітництво;
- 3) психолого-розвиваюча робота [25, с. 327].

Психологічне просвітництво спрямоване на підвищення і розвиток психологічної культури співробітників організації.

Слід зазначити, що педагогіко-психологічна робота тісно пов'язана з просвітництвом, які чудово доповнюють один одного. Проте основне завдання просвітницької роботи полягає у передаванні певних психологічних знань, які необхідні співробітникам для ефективної роботи. В свою чергу психологічні програми для розвитку покликані навчити необхідним навичкам, прийомам, які ведуть до збільшення продуктивності роботи, а також сприяти кращому усвідомленню працівником себе у певному професійному середовищі [32].

Останнім часом, часто психологи тісно співпрацюють з менеджментом певних відділів, який спрямований на оптимізацію управління людськими ресурсами, розробку методів нової роботи для фахівців. Як зазначає науковець Л. Захарова, розробка організаційної діяльності представляє собою теоретичне та тренінгове моделювання, що реалізовується поетапно. При цьому покладено завдання звести у відповідність мотиваційні, комунікативні, технологічні аспекти діяльності працівників, з одного боку, і підприємницькі цілі, місію та цінності компанії – з іншого. Організація кадрового резерву організації, розробка моделі компетенцій та центру оцінки, впровадження моделі організаційної культури, проведення професійних конференцій і гуртків якості, впровадження клієнто-орієнтованих технологій у практику діяльності компаній – це все є приклади організаційного консультування, в якому центральну роль відводять психологу [20].

Водночас основні види діяльності психологічної роботи становлять систему, яка формується із взаємопов'язаних елементів, які різняться професійними цілями, поставленими психологом у конкретній ситуації. В такому разі до результату психологічної допомоги входять прогностичні та заплановані компоненти. В результаті здійснених заходів, незалежно від виду діяльності психолога, виявляється багатокomпонентний ефект, який дозволяє співробітнику отримати нові знання, а також шукати у себе нові мотиви, способи поведінки, установки (психокорекційний ефект)[5].

Відповідно до мети та форм психологічної діяльності виділяють два рівні роботи психолога як фахівця [45, с. 123]:

1) Рівень розуміння, що дозволяє вирішувати завдання теоретико-дослідницького змісту.

2) Рівень управління. За даного рівня психологічна робота направлена на виявлення практичного впливу на параметри групи і характеристики окремої людини (а саме процес, якість, властивість, стан та ін.) [45, с. 84].

Таким чином, форми та види діяльності педагогіко-психологічної роботи утворюють цілісну функціональну систему, яка спроможна забезпечити комплексне застосування методів діагностичного та керуючого характеру завдань для цілісного оптимізування дієвих умов життєдіяльності індивідів в зацікавленні ними ефективного виконання фахових функцій, професійних завдань та збереження психічного здоров'я.

Висновки до розділу 1

1. Педагогіко-психологічна робота – психологічне забезпечення управлінської діяльності, допомога менеджерам в організації управління персоналом з урахуванням психологічних чинників, яке направлене на створення позитивного психологічного клімату на виробництві. Організація психолого-педагогічної роботи включає широке коло завдань, які пов'язані з раціоналізацією організованої індивідуальної та колективної праці, професійним відбором фахівців, досліджуванням задоволеності працівників своєю діяльністю, кадровою політикою, стосунками в трудовому колективі, його лідерством, сумісністю і конфліктами.

2. До основних завдань психолого-педагогічної роботи належить соціальний розвиток колективу, його стабілізація та відновлення; удосконалення запроваджених методів управління, підбір кадрів та залучення висококваліфікованих фахівців до управління організацією.

3. На основі визначення теоретичних основ удосконалення ключове місце в системі управління посідають соціально-психологічні методи управління. Значимість психологічних методів полягає у визначенні ролі соціальних

факторів, функціонування розвитку таких систем, як виробництво в цілому. Визначено, що у сфері виробництва та споживання особа реально усвідомлює міру досяжності соціальних благ, які повинні бути зазначені в умовах праці та відображаються у соціальних свободах (кожен має право критикувати, брати участь у вирішенні докорінних діяльнісних питань, право на організацію власної справи та ін.).

4. За сферою використання соціально-психологічні методи в педагогіко-психологічній роботі поділяють на соціальні та психологічні. Соціальні методи управління виступають сукупністю способів формування впливу на розвитковість колективу та організацію соціальних процесів у середині організації. До психологічних методів належить мінімізація психологічних конфліктів (образ, стресів, скандалів, тощо), управління формуванням кар'єри на основі психологічних особливостей кожного співробітника, забезпечення здорового клімату, формування організаційної культури на основі норм поведінки та образу ідеального працівника. Постійне використання соціально-психологічних методів дозволяє згуртувати команду однодумців та професіоналів, формувати майбутніх потенційних фахівців-лідерів, розвивати корпоративний фаховий імідж, встановити корпоративні морально-ціннісні стандарти.

5. До основних видів психологічної діяльності практичного психолога в організації належить організаційно-методична робота та психодіагностична діяльність. Контролюючу функцію виконує за психологічним станом співробітників психодіагностика. Зважаючи на мету та форми психологічної діяльності розділяють два рівня роботи психолога – рівень відповідного розуміння ситуації та рівень управління нею, який визначається особливим характером предметно-професійної сфери практичної діяльності фахівця.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

2.1. Дослідження соціально-психологічних проблем молоді у процесі виробничої діяльності

На сьогоднішній день ринок праці збільшується новітніми технологіями, креативними винаходами, інноваційними ідеями, проте, потребує людського капіталу для досягнення поставленої мети. Зокрема, молодих талановитих фахівців, які володіють професійними знаннями, лідерськими, комунікативними, організаторськими здібностями. Становлення та функціонування виробництва залежить від оптимального забезпечення ресурсами, важливу роль у процесі виробництва приймають трудові ресурси, за їх участю здійснюється зв'язок між природою та матеріальними ресурсами [17, с. 231].

Психологічне забезпечення включає: професійно-психологічний відбір фахівців; психологічна підготовка працівників середньої та вищої ланки управління; психологічний супровід молодих фахівців, працівників середньої та вищої ланки управління; проведення заходів психопрофілактики, надання психологічної допомоги, проведення заходів психологічного відновлення працівників; надання екстреної психологічної допомоги постраждалим унаслідок надзвичайних ситуацій на підприємстві [38].

Важливе значення пов'язане з психолого-педагогічною роботою, займає ефективне виконання сучасних завдань та аналіз чинників, які впливають на молодь. Вони сприяють формуванню суспільної свідомості, встановленню психологічних зв'язків в колективі, сумлінного відношення до професійної діяльності. Психологічний настрій молодіздатний сприяти підняттю продуктивності й ефективності праці, але й може попускати трудову активність співробітників. Слід зазначити, що такі явища, як: нестабільність фінансового стану, невчасна розрахунок заробітної плати та ін. не сприяють підтриманню позитивно-мотиваційного соціально-психологічного клімату в колективі. В психолого-педагогічній роботі важливо знати та прогнозувати вплив соціально-психологічних методів на рівень роботи працівників.

У таблиці 2.1 наведено приклади позитивного та негативного впливу соціально-психологічних методів управління в роботі з персоналом.

Таблиця 2.1

Позитивні і негативні прояви методів соціально-психологічного впливу на працівників

[складено на основі літературного джерела 11, с. 131]

Позитивний характер впливу	Негативний характер впливу
Соціальні методи	
1. Періодичне проведення анкетування в колективі дозволяє виявити соціальні проблеми членів колективу та підкреслити роль керівника при їх вирішенні. 2. Проведення анкетування та особистого спостереження за персоналом підтверджує демократичний стиль керівництва. 3. Застосування експериментів соціального характеру, передують кардинальним змінам у колективі (структура оплати праці, зміна лідерів), згладжують конфліктні ситуації.	1. Широке використання неформальних методів збору інформації (на основі чуток, пліток і ін.) породжує напруженість в колективі, недовіру та ворожість. 2. Підтримка лише формальних правил у стосунках створює бар'єри у ланці керівник – підлеглий. 3. Ігнорування експериментів соціального характеру, проведення радикальних змін без підготовки та інформування колективу породжує «опір змінам».
Психологічні методи	
1. Формування здорового психологічного клімату в колективі на основі чіткого дотримання прав людини.	1. Неправильне використання психологічних методів, ігнорування прав людини, примусове залучення працівників до

<p>2. Ефективне використання в сукупності психологічних методів мотивації: навіювання, переконання, наслідування, спонукання для зниження рівня «опору змінам».</p> <p>3. Проведення для співробітників психологічного тестування, відповідних тренінгів та семінарів для керівників всіх рівнів управління, організація індивідуальної роботи з працівниками для визначення їх типу особистості, темпераменту.</p>	<p>відповідних заходів спричиняє нервозність і створює психологічний дискомфорт в колективі.</p> <p>2. Епізодичне тестування співробітників і робота з ними без урахування особистісних відмінностей підкреслює формальність характеру зазначених заходів.</p> <p>3. Ігнорування залучення соціальних психологів у колективи організацій, психологічних тренінгів для вищого керівництва спричиняє депресивний стан підприємства.</p>
<p>Формування філософії організації</p>	
<p>1. Розробка філософії підприємства регламентує внутрішні правила взаємовідносин в колективі.</p> <p>2. Дотримання принципів філософії організації на всіх рівнях управління, в всіх підрозділах.</p> <p>3. Розвиток корпоративної культури, дотримання соціальної відповідальності, встановлення партнерських відносин між співробітниками.</p>	<p>1. Встановлення і дотримання тільки формальних сторін у взаємовідносинах між співробітниками підкреслює відсутність глибокого «коріння» підприємства.</p> <p>2. Порухення внутрішніх норм поведінки на користь власним інтересам, а також інтересам лідерів і керівників.</p> <p>3. Домінування внутрішньої кадрової політики над суспільними, релігійними нормами поведінки і моралі.</p>

Основними умови для проведення ефективної педагогіко-психологічної роботи в умовах виробництва є:

- 1) організоване спілкування: разом працівники відвідують різні місця відпочинку та беруть участь в культурно-масових заходах;
- 2) структуризація потоку інформації: обговорення підсумків виконаного плану щодо соціально-психологічного розвитку колективу; про виробничі успіхи на своїх і сусідніх підрозділах колективу;
- 3) організація системи самоуправління: надання керівником окремих управлінських питань на розгляд колективу; надання доручень з урахуванням віку, статі, інтересів та ін. [11, с. 187].

Впродовж 2020 р.в Україні було проведене опитування працівників психолого-педагогічного відділів на підприємствах (див. рис. 2.1).

Всього 65 управлінь з 10 областей України, зокрема промислові – 25, торгівлі – 18; громадського харчування – 5, сільськогосподарські – 7,

транспорту і зв'язку – 3, будівництво – 5, інформаційно-обчислювальне обслуговування – 2. В опитуванні взяли участь працівники психолого-педагогічного відділів підприємств з середньою чисельністю персоналу з числа молоді більше 30 осіб. Було з'ясовано основні характеристики управління. Найперше визначено проведення з ними психолого-педагогічної роботи.

Встановлено той факт, що з числа залучених до дослідження управлінців, лише 32 % вказали, що така психолого-педагогічна робота у них проводиться 3 і більше років, а це впровадження програм адаптації персоналу належить до сучасних економічних умов.

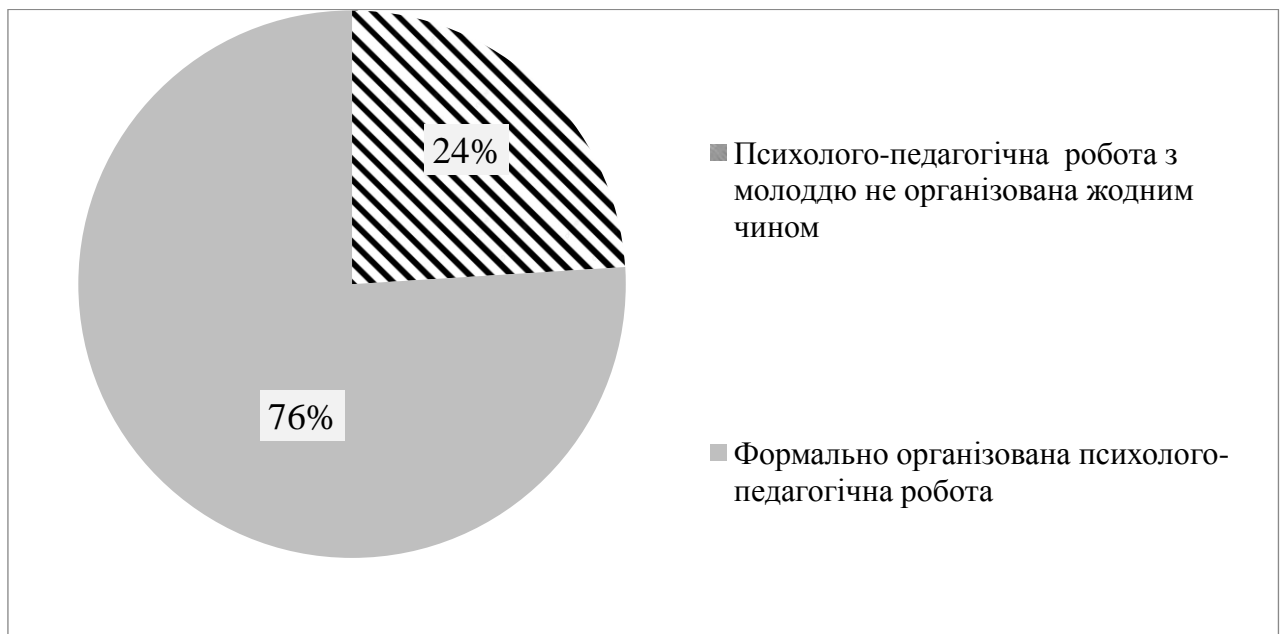


Рис. 2.1. Наявність формально визначеної психолого-педагогічної роботи з молоддю на підприємствах [складено на основі літературного джерела 57]

*Складено автором самостійно

Відсутня психолого-педагогічна робота у сільськогосподарських організаціях (73% вказали, що нічого не проводиться), в організаціях, що пов'язані із торгівлею і громадським харчуванням проводиться лише 18%, в промисловості – 15%, у будівництві – 13%. В результаті дослідження виявлено, що значна частка управлінських кадрів натрапляють на проблеми, пов'язані із неналежною організацією психолого-педагогічної роботи, зокрема з молоддю.

В останні роки приходиться розуміння, що незважаючи на його сферу діяльності підприємства, кількість задіяних працівників, потрібен фахівець з психологічною підготовкою у сфері роботи з людьми.

На сьогоднішній день, психолог в умовах сучасного виробництва буде свою діяльність на основі однієї з таких моделей:

1) модель, що ґрунтується на ідеї, що психолог повинен зреалізовувати науково-методичне забезпечення саме із кадрової та виховної роботи.

2) модель, що передбачає діяльність практичного психолога у практичному наданні психотерапевтичної допомоги співробітникам, у котрих є різноманітні емоційно-негативні психологічні проблеми. Проте, на сьогоднішній день мало хто з управлінців займається проблемами працівників, тому більшість зацікавлені у роботі практичного психолога.

3) модель заснована на ідеї, що зміст роботи практичного психолога чи психологічної служби лежить у психологічному супроводі фахівців у процесі виконання ними фахових функцій. Такий супровід здійснюється у рамках системи управління персоналом та спрямований на формування позитивного соціально-психологічного клімату в організації для успішної професійної діяльності, а також особистісного розвитку. Слід зауважити, що такий супровід необхідно здійснювати тільки через керівника традиційними формами управлінського та виховного впливу. Керівник в такому випадку повинен бути партнером психолога у формуванні та реалізації стратегії щодо психологічного супроводу кожного персоналу з молоді. Саме психолог є своєрідним «інструментом налаштування» управлінського процесу молоддю [14].

Сучасна молодь вирішує безліч завдань, то психолог може працювати з нею у межах двох основних напрямків роботи:

1) організаційно-індустріальний, що зосереджує увагу на застосуванні та плануванні широкомасштабної соціально-психологічної та педагогічної стратегії для розвитку персоналу;

2) клінічно-консультативний для роботи з конкретними особистостями, що робить цей напрям особливо ефективним при індивідуальному підборі працівників.

Організаційно-індустріальний напрямок часто є визначальним для молоді, яка розвивається швидкими темпами. Такий підхід в більшості зосереджено на вивченні групових процесів в організації. Для достатньо малих колективів більш сприйнятливим є клінічно-консультативний підхід, як основний, оскільки зосереджений на особистості та діагностиці його особистісних якостей.

Тоді психолог в межах такого напрямку виконує наступні завдання:

- покращує психологічний клімат та підвищує мотивацію у співробітників;
- здійснює практику підбору персоналу;
- займається удосконаленням організаційної структури колективу;
- надає підтримку та здійснює допомогу працівникам у розвитку їхніх професійних здібностей;
- формує доброзичливу колективну атмосферу;
- підвищує рівень згуртованості колективу;
- допомагає працівникам у подоланні різнобічних стресових ситуацій;
- сприяє досягненню відповідності між особистістю та займаною нею посадою;
- працює над розв'язанням конфліктів;
- дає оцінку виробничим програмам з позицій психолога та ін. [47].

Психологи можуть бути у штаті та працюючи безпосередньо на робочих місцях, а також можуть проводити і за межами. Їхні практико-орієнтовані дослідження стосуються широкого спектру питань. Психолог посідає роль радника, науковця, експерта, коуча чи психотерапевта, але завжди має залишатися незалежним та зберігати строгу конфіденційність. В сучасних умовах виробництва, психолог досліджує особистість людини і завжди прагне допомогти молоді, удосконалюючи свої методи роботи. Важливо, що на

результати професійної діяльності психолога впливає досвід роботи за фахом. Функції сучасних фахівців з психології зображені на рисунку 2.1.

На сьогодні, одним із ключових елементів психолого-педагогічної роботи є аналіз психологічного стану, який характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм становищем. На це впливають зміст роботи та її характер, престижність професії, ставлення людей до даної професії, розміри винагороди, наявність додаткових можливостей, знайомство з цікавими людьми, перспективи росту, та психологічний клімат.

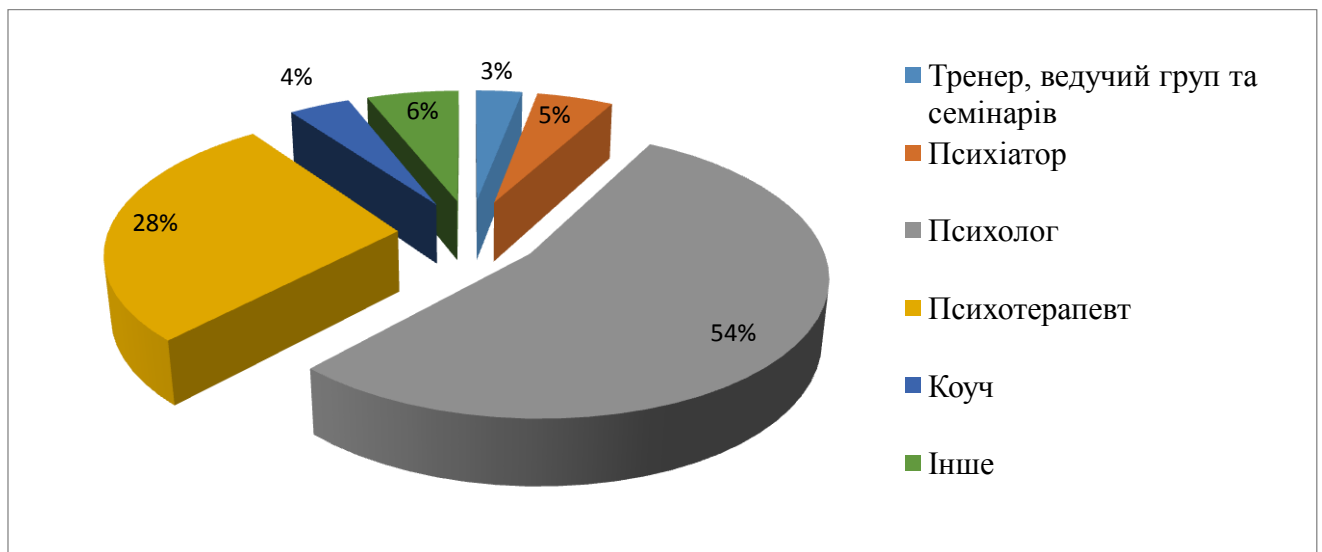


Рис. 2.2. Функції, які виконують фахівці з психології [розроблено відповідно до літературного джерела 19]

Психологічні методи впливу психолого-педагогічної роботи з молоддю за сучасних умов професійної діяльності наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Домінуючі психологічні методи впливу психолого-педагогічної роботи на молодих людей в умовах професійної діяльності

[за літературним джерелом 23]

Метод	Особливість застосування
Переконання	Схиляння до потрібної точки зору
Примус	Ґрунтується на механізмі страху людини перед погіршенням задоволення потреби
Осуд	Завжди є логічно обґрунтованим і справедливим
Публічна похвала	Мотивує працівника до підвищення своєї ефективності
Нематеріальна мотивація	Вручення грамот, подарунків, оголошення подяки

Підвищення кваліфікації	Апарат управління підтримує зацікавленість у пізнанні нового та у професії в цілому
Естетизації праці	Численні стенди з інформацією природоохоронного характеру, правилами безпечної поведінки, сприятлива колористика приміщень
Корпоративний відпочинок	спільний відпочинок на природі, виїзди на узбережжя моря (керівництво окремо від працівників)

В сучасних умовах виробництва для молоді застосовують один із ефективних методів – переконання, через відсутність професійного досвіду молодого фахівця легше переконати, вивчити. Примус – особлива система стимулів до праці, яка використовується дуже рідко при роботі з молоддю. Також дуже часто керівники підприємств організують для кращої адаптації молоді корпоративний відпочинок. Велике значення в мотивації працівників мають корпоративні свята, які виступають провідником базових цінностей організації, носієм внутрішньо-корпоративної комунікації та ін.

Отож, застосування психолого-педагогічних методів управління на підприємствах та організаціях нині займає особливе місце. Недоліком у роботі психолога, який не дозволяє йому сповна застосувати сукупність психолого-педагогічних методів у діяльності організації, є домінуючий авторитарний стиль керівництва, який щораз обмежує їх застосування. Збільшення інтересу до впровадження нових психолого-педагогічних методів в діяльність організації сприяє самореалізації персоналу, підтримці фізичного та психологічного здоров'я персоналу та створенню належного психологічного клімату; формує професійне зростання фахівця; забезпечує генерування ідей і мотивує до ефективної діяльності та ін.

2.2. Вплив засобів ефективного управління на психолого-педагогічну роботу з майбутніми молодими фахівцями

Основним завданням управлінців – створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, оскільки він формує найважливіші передумови для ефективної співпраці. Досліджено, що поганий настрій хоча б

одного фахівця знижує ефективність роботи усього колективу. Це є свідченням важливості сприятливого внутрішньо-колективного психологічного клімату.

Входження молодих фахівців у структуру трудових ресурсів суспільства обумовлено специфікою її становища на ринку праці, а також специфічною соціальною роллю майбутніх фахівців, що проявляється у власній системі норм поведінки, яка може відрізнитися відзагальноприйнятих у суспільстві в цілому. Найбільш проблемним у сфері праці і зайнятості є молодий вік фахівця. Після завершення навчання в університеті молодий фахівець не має ще достатньо практико-зорієнтованих знань та досвіду. На сьогодні, у сфері молодіжної політики спостерігається загальна криза, яка поглиблюється з 2017 р. В 2020 р. розпочалася криза, що пов'язана із короновірусом. Вона внесла зміни в життя людей усього світу, зокрема українців. Її наслідком стало безробіття.

Структура безробітних серед молоді в 2020 р. наведено на рисунку 2.3.

З початку дії карантинних обмежень (з 12 березня по 20 серпня 2019р.) статус безробітного отримали 431,8 тис. осіб, що на 67% більше, ніж за подібний період 2018 р. Великий вплив на структуру рівня зайнятості населення робить використання і розподіл робочої сили, яке завжди займає ключове місце. За видами економічної діяльності переважає потреба у кадрах у: промисловості (26%); торгівлі (17%); сільському господарстві (14%); освіті (8%), транспорті (7%); охороні здоров'я (6%); тимчасовому розміщенні й організації харчування (3%); адміністративній діяльності та допоміжному обслуговуванні (3%). Структура безробітних за професійними групами зображена на рисунку 2.4.



Рис. 2.3. Структура безробітних серед молоді в 2020 р.

[інформацію взято з літературного джерела 13]



Рис. 2.4. Структура безробітних за професійними групами, % на 2020 р.

Сьогодні молодь після закінченняЗВО, не отримує направлення на роботу, оскільки не існує системи забезпечення роботою за вимогами і потребами [51].

Найчастіше перед молодим працівником, який щойно приступив до виконання обов'язків за посадою, постає значний обсяг самостійної професійної роботи – йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в повсякденній діяльності та самоутвердитися, проявити свої здібності, інтереси і можливості.

Основним критерієм ставлення до трудової діяльності є всезагальне задоволення або незадоволення професійною діяльністю та її умовами (заробітна плата, зміст праці, виробничі умови). Для вивчення соціально-психологічних проблем молоді було проведено соціологічне дослідження серед студентів бакалаврату та магістрів, що вже проходили практику на виробництві спеціальності «Управління закладами освіти». Загальна вибірка становила 100 осіб. За результатами було виявлено основні проблеми молоді, з якими стикаються під час виходу на роботу, що впливає не завжди позитивно на співробітників (див. рис. 2.5).

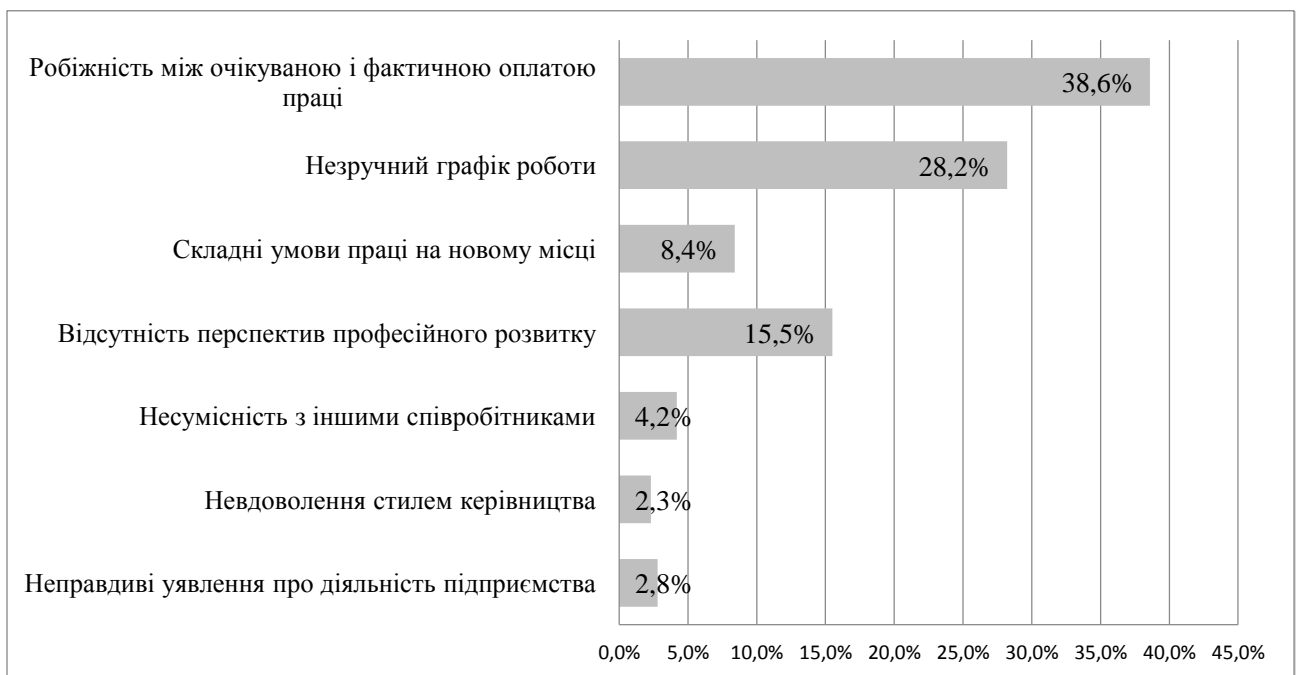


Рис. 2.5. Проблеми молоді у виробничій діяльності[складено за літературним джерелом 14]

Слід зазначити, що до проблем віднесено незручний графік роботи (28,2%), а також розбіжність між очікуваною і реальною оплатою праці. Так серед опитаних заробітною платою незадоволені 65 %, в середньому задоволені 24%, а задоволені 11 % (див. рис. 2.6).

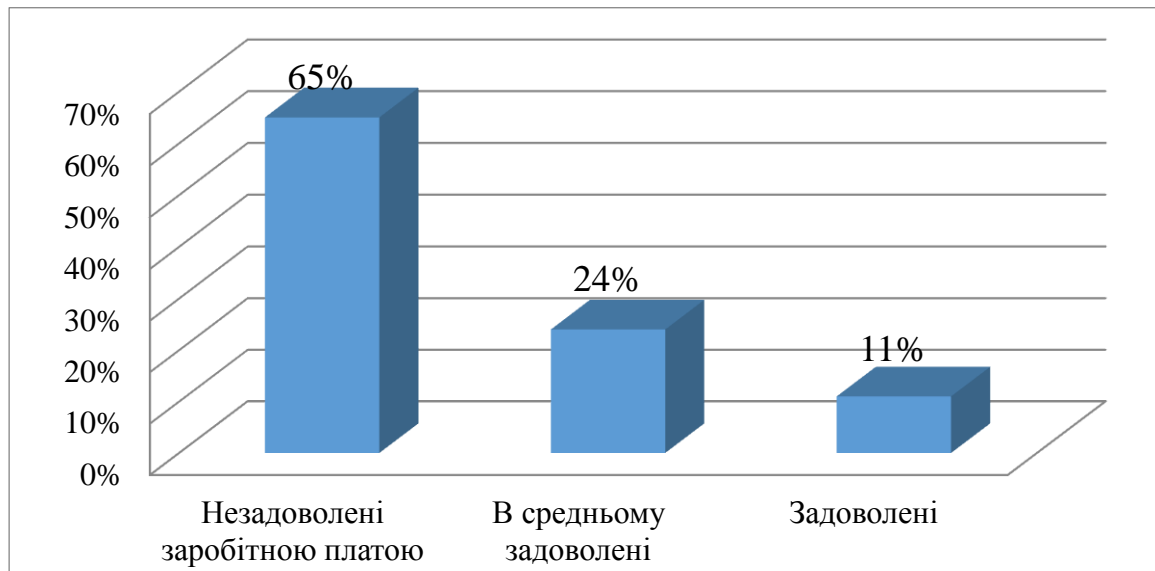


Рис. 2.6. Задоволеність молоді рівнем заробітної плати

Сучасної молоді люди (64%) вже встигли змінити місце основної роботи, тоді як 36% його ще не змінювали. Відповідно із збільшенням віку зростає ймовірність зміни місця роботи, що є досить природно. Серед тих, хто змінював місце роботи, 32% робили це 2, 21% – лише 1 раз, по 28% змінювали місце роботи 3 або 4 і більше разів.

Оцінювання задоволеності працею молодих працівників повинно бути основою прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом з молоді із пошуку шляхів мінімізації негативного впливу тих чи інших факторів, які впливають на її рівень. Оскільки рівень задоволення праці покликаний змінити саме ставлення до напрямів сприйняття її як важливої цінності людського життя.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку, слід виділити такі соціально-психологічні проблеми молоді у виробничій діяльності:

- недостатня професійна підготовка та відсутність мотивації до професійного зростання;
- неприсутність підтримки молодих фахівців зі сторони адміністрації;
- нерозвиненість професійних індивідуальних якостей особистості;
- недостатнє матеріальне підкріплення праці молодих працівників.

Також визначено, що 50 % молодих фахівців без наставника, повністю були позбавлені допомоги під час адаптації. Присутність викладача позитивно впливає на професійну задоволеність (53 %). Серед тих майбутніх фахівців, які працюють без наставника, задоволені лише 29 %.

Однією із важливих проблем, які заважають адаптації майбутніх фахівців до умов організації, є виконання немалою обсягу робіт, які не входять у межі прямих професійних обов'язків (рис. 2.6).

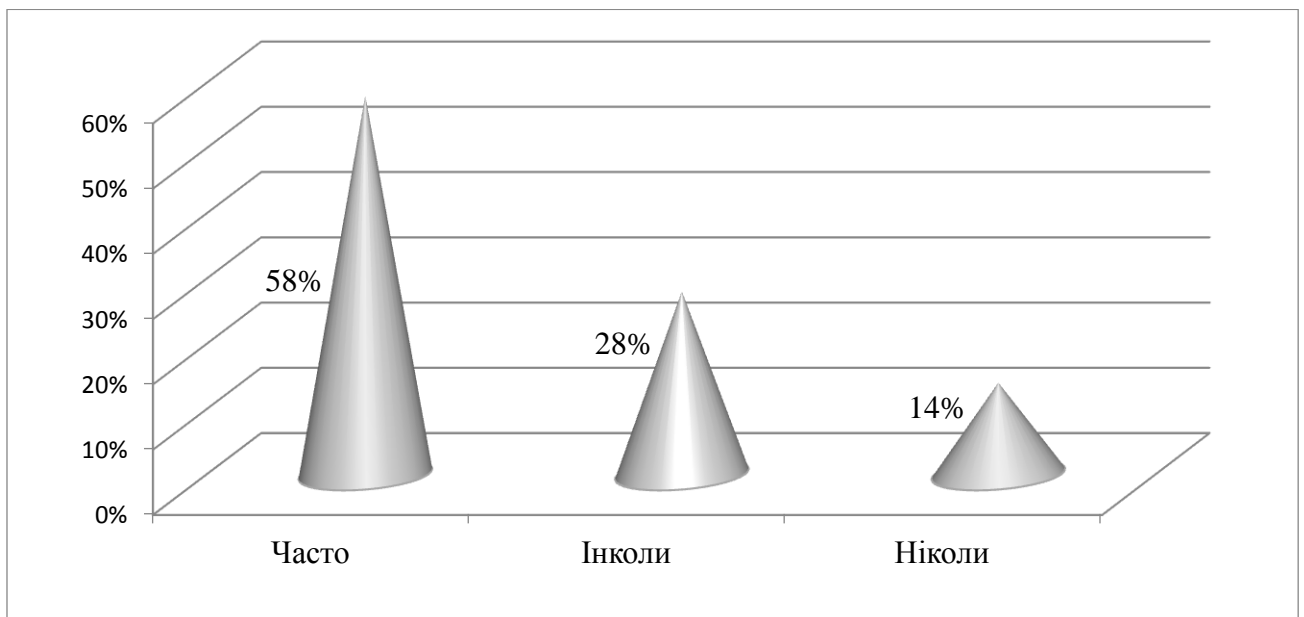


Рис. 2.7. Регулярність виконання додаткових робіт молодими фахівцями

Так, понад 58% респондентів відзначають, що додатковими завданням їм доводиться виконувати досить часто.

Слід зазначити, що зміни, які відбуваються на підприємствах, виступають невід'ємною частиною сучасного бізнесу. Це потребує набуття та освоєння нових навичок роботи і вміння вчасно удосконалювати систему виробництва,

що є одним з визначальних принципів успіхів. Соціально-психологічні фактори впливають на весь колектив в цілому, але з іншого боку, впливають і на кожну молодь.

На етапі прийняття певних рішень велику увагу привертають до себе проблеми, пов'язані з персональними причинами: плинність персоналу, нестабільність в кадрах, низька продуктивність, що не піддаються поясненню підвищення і пониження в посаді, звільненню або співробітників – все це може бути результатом прийняття рішення одного керівника. Важливим у функціонуванні є стиль управління. Так, керівники-диктатори беруть все у свої руки та пригнічують розвиток молоді, формують вигідний їм пасивний колектив «шаблонних» співробітників, діють в атмосфері вседозволеності, низький контроль якості роботи. В наслідок цього наростає загроза для подальшої ефективної діяльності.

Ще однією проблемою у молодих працівників є те що вони заздалегідь формують певні очікування та уявлення про їх майбутню роботу, які часто не здійснюються. Процес взаємодії людини з організацією є двостороннім. Молодий працівник, потрапляючи на нове робоче місце, фахівець намагається адаптуватись і звикнути до нових умов. Відомо, що в одних людей можуть працювати і постійно розвиватися, із захопленням розповідати про історію, цікаві традиції та звичаї, залучати свої друзів, родичів. Таких працівників не треба примушувати брати участь у корпоративних заходах, починаючи від прибирання території, завершуючи різними урочистостями. Існує також інший приклад: постійно мінливий склад співробітників, високий рівень плинності кадрів. На робочому місці спостерігається пригнічений настрій протягом всього дня. Працездатність низька, дедалі більше часу витрачається на розмови про родину, рідних, частка присвячується не виконанню своїх обов'язків, а постійним перервам на чаювання, походам по сусідніх відділах, спілкуванню в коридорах з колегами. Критерії вибору молодого фахівця у сфері виробництва наведено в додатку Б.

Отже, для ефективної діяльності підприємства потреби й інтереси молоді повинні враховуватися в стратегіях та цілях. Соціальна ефективність підприємства визначається ступенем задоволення професійних інтересів і потреб молоді. Соціальні цілі підприємства формуються у результаті потреб молодих фахівців, задоволення яких потребує адміністративного управління. До цих потреб нами віднесено умови і мотивація праці, правова професійна захищеність, підтримка зі сторони управлінців щодо прагнення фахівців до кар'єрному зростанні та ін. Соціальна ефективність психолого-педагогічної роботи з молоддю досягається за реалізуванням потреб працівників організації і їхнього обліку (за умов упорядкування і диференціації діяльності) в її цілях. Вирішення цієї задачі слугує об'єднання індивідуальних потреб у колективну цілісність.

2.3. Особливості психологічної адаптації молоді в умовах сучасного виробництва

Приходячи в сформований колектив, молодий фахівець завжди відчуває певні труднощі. Він нікого не знає, з роботою не знайомий і не розуміє. Навіть наявність диплома з відзнакою за цією спеціальністю не гарантує того, що він швидко освоїть ту ділянку роботи, яку йому виділять.

Адаптація молодого персоналу – це активне засвоєння норм професійного спілкування, виробничих навичок, трудової дисципліни, традицій трудового колективу, що передбачає процес входження у нове соціально-психологічне середовище. Вчений Е. Шейн визначає адаптацію як процес пізнання навчання новому усвідомлення того, що є важливим [64]. Науковець А. Колот означає виробничу адаптацію як цілісне пристосування новоприйнятого фахівця до умов професійної діяльності у сучасно-новому для нього середовищі [60, с. 432].

Отже, адаптація – це двостороннє пристосування нового фахівця й підприємства, що базується на поступовому пристосуванні фахівців до нових

професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці. Соціологія та психологія поділяє адаптацію на соціальну і виробничу, де соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича адаптація включає технічні, і біологічні та соціальні сторони адаптації.

На рис. 2.7 зазначені основні етапи адаптації молодого працівника на

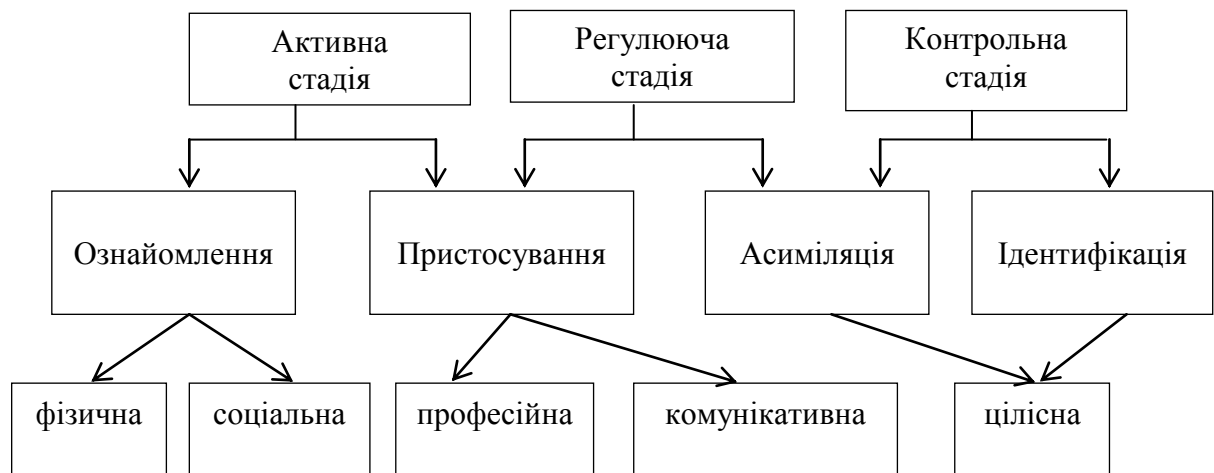


Рис. 2.7. Процес адаптації молоді на підприємстві

[за літературним джерелом 6]

підприємстві (ознайомлення, пристосування, уподібнення, ідентифікація) та їхній тісний взаємозв'язок з певними професійними видами адаптації.

На першому етапі ознайомлення відбувається соціальна та фізична адаптація фахівця, на етапі пристосування проходить професійна і комунікативна. Водночас асиміляція та ідентифікація базуються на ціннісній адаптації молоді.

Тривалість виробничої адаптації становить від одного місяця до року, на деяких посадах може бути і довше. Умовно цей процес можна поділити на три стадії: активну, регулятивну та контрольну. Дослідження, що проводилися Гарвардською бізнес-школою зазначають, що для типового працівника рівень належної продуктивності адаптації триває в середньому 6,2 місяці (див. рис. 2.8).

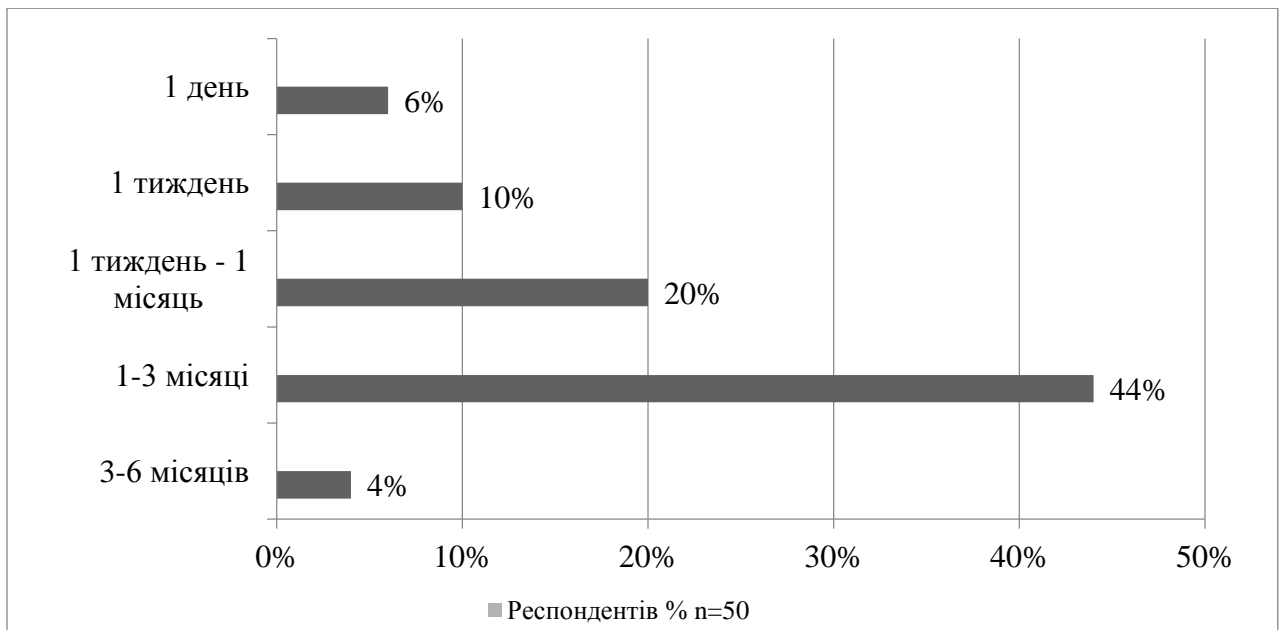


Рис. 2.8. Часові рамки адаптації працівників персоналу з молоддю, % [складено на основі літературного джерела 7]

Кожен молодий співробітник проходить етап навчання, форма якого залежить від характеру підприємства та попереднього досвіду роботи фахівця. Система наставництва забезпечує швидке передавання стандартів роботи, умінь і навичок від знаючих співробітників молодим фахівцям без відриву від виробництва [55, с. 24; 62, с.114].

Для сучасного молодого працівника на підприємствах пропонують такі системи адаптації:

1) «Welcome-тренінг» – це ознайомчий курс для нових співробітників. На початковому етапі використовується специфічний, нестандартний тренінг, під час якого нові працівники отримують ввідну інформацію. В рамках адаптаційної та вступної програми, яка дозволяє за короткий термін ознайомитися з культурою, традиціями бізнесу, корпоративною етикою. Новому фахівцю необхідно під час «Welcome-тренінгу» дізнатися не лише інформацію, а й стати активним співробітником. Активний співробітник – це коли спостерігається емоційний та мотиваційний стан, який проковує співробітників виконувати роботу краще, вище очікуваного.

2) Індивідуальний план адаптації молодих фахівців для різних посад. Плани адаптації до різних категорій посад розробляється відповідно до

професійної спрямованості організації. В результаті успішного завершення навчання і адаптаційного процесу молодий фахівець стає справжнім членом професійного колективу, який буде в недалекому майбутньому вносити свій внесок у командну роботу.

3) Програма адаптації молодого фахівця. В ній зазначено послідовність дій молодого фахівця для досягнення поставлених цілей та установлює професійні критерії, якими повинен володіти молодий фахівець. Визначальними учасниками програми є безпосередній керівник-управлінець, куратор-наставник та фахівець служби персоналу з числа молоді.

4) Книга для співробітника, що слугує корпоративною брошурою, що виходить в друкованому та електронному вигляді. Ця книга містить такі розділи: привітання керівника; карта-схема організації; зазначення членів організації з іменами і фотографіями; опис підрозділів, з яких складається організація; основи кадрової політики; телефонний довідник та ін. додаткова інформація про організацію роботи даної організації.

5) Оцінка заходів. Система оцінки проведених заходів допомагає правильно прийняти рішення про продовження співпраці з новим співробітником [13, с.184].

Отже, нині система управління професійною адаптацією персоналу швидко допомагає новим молодим фахівцям повна адаптуватися до умов нового колективу, зрозуміти вимоги роботодавця та покращити свої уміння і навички до необхідного та затребуваного рівня продуктивності. Сьогодні, визначено категорії працівників персоналу з молоді, для яких застосовуються адаптаційні програми. Це призводить до повного процесу адаптації.

Висновки до розділу 2

1. Соціально-психологічні фактори в управлінні формують суспільну свідомість, колективні емоційно-прийнятні психологічні зв'язки, сумлінне

ставлення до праці. Сьогодні психолог на виробництві вибудовує свою діяльність на основі однієї з трьох моделей: .

2. Нами було визначено проведення педагогіко-психологічної роботи в організації. Визначено наявність формальної організації психолого-педагогічної роботи, що відображено у показника: 32 % вказали, що така робота проводиться впродовж трьох і більше років. Це засвідчило, що значна частина управлінців почала впроваджувати програми адаптації молоді до сучасних економічних умов виробництва. До участі в експерименті було залучено 25 осіб. Отримані експериментальні дані є свідченням того, що 89,5 % опитаних мають високий рівень загальної задоволеності власною діяльністю. За допомогою психолого-педагогічних методів впливу на персоналу нами було виявлено, що значна частина фахівців натрапляють на проблеми, пов'язані з неналежною організацією психолого-педагогічної роботи з молодими особами.

3. Найчастіше перед молодим колективом, який щойно приступив до виконання професійних обов'язків за посадою, виникає значний обсяг самостійної професійної роботи. Основним показником ставлення до діяльності є загальне задоволення або незадоволення професійною діяльністю (заробітна плата, умови праці, преміювання та ін.). Загальна вибірка становить 100 осіб, яку складають студенти і випускники-магістри закладів вищої освіти, що мали перший професійний досвід та проходили виробничу практику.

4. На стадії здійснення професійних змін у молоді велику увагу привертають до себе проблеми, в основі яких лежать персональні причини. Результатом прийняття рішення є кадрова нестабільність та її плинність, низька продуктивність, що не піддається поясненню, підвищення та пониження в посаді, звільнення чи ротація співробітників. Сучасні молоді фахівці характеризуються особливостями, на яких ґрунтується процес виробничої адаптації (триває від місяця до року), який поділяється на три стадії (активна, регулятивна та контрольована).

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

3.1. Шляхи покращення психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах сучасного виробництва

Описані нами у першому розділі види і форми психологічної діяльності в організації, а також в другому розділі зазначені основні соціально-психологічні проблеми молоді у виробничій діяльності та процес виробничої адаптації обумовлюють необхідність удосконалення методів психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах професійної діяльності. Адже, в сучасних умовах виробництва, удосконалення психологічних методів для роботи з молоддю необхідне для забезпечення ефективного пристосування молодих фахівців до умов нового професійного середовища та соціальної спільноти, засвоєння професійнихсоціально-психологічних та ін. норм трудової діяльності. Тому кожен молодий працівник підприємства має колосальні приховані можливості, про які часто не всім відомо не тільки роботодавцю, але і самому працівнику.

Традиційна директивна система управління не дозволяє цей потенціал розкрити в повному обсязі та реалізувати. Як наслідок, маємо відсутність інтересу до виконуваної роботи і втрату мотивації. Тому психолого-педагогічна робота в сучасному трудовому колективі вимагає конструктивних змін. Слід зазначити, що важливу значимість у процесі організації молодих фахівців відіграють методологічні засоби управління, тобто способи впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставленої цілі. Завдяки ефективним методам психолого-педагогічної роботи відбувається скорочення плинності кадрів і підвищиться загальний рівень мотивації та продуктивності праці.

На нашу думку, основними пропозиціями для удосконалення психолого-педагогічної роботи з молоддю в сучасних умовах виробництва є наступні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

**Пропозиції для удосконалення психолого-педагогічної роботи з
молоддю в сучасних умовах виробництва**

[складено за літературними джерелами 47; 48]

Інструмент роботи	Підстави використання інструменту	Період, коли використовується
Орієнтаційна програма	Включає інформацію про діяльність підприємства, історію, культуру і цінності	1-й робочий день
План роботи	Допомагає молодим працівникам організувати робочий процес і визначити його пріоритети	Надається протягом 2-х робочих тижнів
Зустрічі з ключовими стейкхолдерами	Сприяє обміну важливою інформацією і визначенню очікувань	Повинні бути проведені в перші 3 місяці
Інтеграція нового колеги	Допомагає прискорити побудову взаємовідносин між новим працівником і рештою менеджменту	Протягом 4-го місяця роботи
Контрольні зустрічі з ключовими керівниками	Допомагають діагностувати потенційні проблеми, отримати зворотний зв'язок і виробити рішення проблем	Протягом 5-го місяця роботи
Обмін професійною інформацією між працівниками одного рівня	Допомагає молодому працівнику зустрітись і обмінятись професійною інформацією з іншими колегами	Щоквартально
Зворотний зв'язок	Допомагає новому працівнику виміряти показники своєї діяльності, базуючись на даних від тих, хто його оточує	Через 6 місяців після Призначення

Отже, набуття вмінь роботи в команді, досвід персоналу з числа молоді, в сучасних ринкових умовах стають рушійною силою. Слід зауважити, що складність та багатовекторність роботи молодого фахівця в нових умовах праці потребує значної уваги зі сторони адміністрації організації, постійного

інспектування, розробки адаптаційних програм та аналітичного моніторингу. Такі заходи можуть стати успішним та дієвим механізмом адаптації молодого працівника до сучасної системи виробництва.

Сьогодні, в країнах Європи та Америки вдало використовуються сучасні методи адаптації молодих фахівців до умов виробництва. Закордонний досвід у сфері управління персоналом важливо вдалозастосувати в Україні, щоб дало змогу розширити перелік адаптаційних методів [45].

Найактуальніші закордонні методи адаптації молодого фахівця в умовах виробництва наведено в таблиці 3.2., дедано їх змістову характеристику.

Таблиця 3.2

Закордонні методи психолого-педагогічної роботи з молоддю

[складено за літературними джерелами 44; 45]

Метод	Характеристика
Secondment (вторинне навчання)	Сутність методу полягає у тому, що працівника для оволодіння певними навиками направляють в інший структурний підрозділ фірми або іншу компанію
buddying	Сутність методу полягає в адаптації через дружні відносини з колегами, особливо актуальний в перші кілька тижнів роботи
E-learning (дистанційне навчання) або blended learning (змішане навчання)	Базується метод на високо організованій дисципліні (включаючи самодисципліну)
Коучинг	Метод, що спрямований на розкриття коучем резервів нового працівника підприємства, прискорення його входження у колектив та підвищення якості роботи
Job Shadowing	Метод, що передбачає супроводження досвідченого колеги працівником в реальній робочій обстановці, результатом чого є чітке та ясне розуміння філософії, цілей і завдань діяльності
метод занурення	Мета методу – швидке входження працівника в трудовий процес, практичне «занурення» у виробничу діяльність
кадрові школи	Метод навчання, спрямований на освоєння і розуміння основних технологій і специфіки діяльності фірми працівниками різних сфер та галузей

Використання всього комплексу методів не є обов'язковим, але, в той же час, їх набір, що використовуються має у встановлені терміни забезпечити належний рівень адаптації молоді, які входять до трудового колективу.

На основі закордонних методів адаптації запропоновано способи формування сучасної програми адаптації молодого фахівця. В їх основі лежить застосування інструментарію методу коучингу. Коучинг в загальному сенсі слова поняття більш ємне, що поєднує в собі психологію, логіку, менеджмент і самоорганізованість, коучинг процес, орієнтований на досягнення різних життєвих цілей. Сьогодні коучинг широко і успішно застосовується в багатьох сферах суспільно життя і більшості країн світу, в тому числі і Україні. Успіх даного методу адаптації, полягає у високій ефективності і універсальності коучингу.

З наукових позицій коучинг сприяє підняттю ефективності роботи людей, вони швидше і легше домагаються того, до чого дійсно прагнуть.

Застосування коучингу в психолого-педагогічній роботі з молоддю до умов виробничого середовища допомагає:

- визначати цілі й оптимальні кроки для їх досягнення;
- підвищувати самостійність й конкурентоспроможність;
- отримувати задоволення від своєї трудової діяльності;
- знаходити нові шляхи ефективної співпраці;
- швидко приймати необхідні рішення в складних ситуаціях;
- погоджувати індивідуальні цілі з цілями;
- відкривати нові можливості.

В процесі дослідження було розроблено коучинг-заняття для адаптації молоді в умовах виробництва (табл. 3.3).

Бізнес-коучинг (за результатами досліджень з коучингу) дозволяє результативно вирішувати задачі щодо:

- створення згуртованих робочих команд, покращення командної роботи;
- підвищення продуктивності та якості праці;

Таблиця 3.3

Розробка коучинг-заняття для молоді в умовах виробництва

Тема заняття	«Корисна робота для Вас та ефективна для підприємства»
Мета	Створення сприятливій психологічній атмосфері в колективі та підвищити рівень мотивації працівника до роботи.
Загальні цілі	Посприяти учасникам коучадаптацій розумінні таких понятті як «адаптація» (сумативне оцінювання), «мотивація», «команда», «професійна відповідальність» (формативного оцінювання).
Критерії успішності	Коуч повинен опанувати кроками для досягнення ефективної праці працівників. Навчити поетапно керувати професійними навичками
Очікувані результати	1. Працівник дізнався ключові інструменти в побудові ефективного робочого дня: час, план, виконання; 2. Працівник краще орієнтується в побудові плану роботи; 3. Працівник швидко вирішує проблемні питання на робочому місці; 4. Працівник чітко побудує свою стратегію роботи, яку зможе застосувати на практиці
Ключові ідеї	Підвищення мотивації працівника Побудова ефективної стратегії праці
Джерела	Презентація, фільм «Офіс», відео-ролик «Мотивація на успіх» (https://www.youtube.com/watch?v=EMehpzFAEnU&ab_channel=%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BB%D0%91%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%8F%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%B2)

- отримання задоволеності від праці;
- поліпшення робочих стосунків керівників із безпосередніми підлеглими;
- зменшення конфліктних ситуацій в колективах.

У процесі коучингу молоді працівники мобілізують внутрішні ресурси, самосвідомість, свій потенціал, творчі здібності та відчувати власні успіхи. У процесі бесід із коучем молодий працівник набуває нових професійних навичок, що дуже впливає на його мотивацію. Мотиваційна дія коучингу зображена на рис. 3.1.

Першочерговими ознаками, що вказують на успішну адаптацію молодих працівників, виступають: належне виконання новими працівниками покладених на них обов'язків та наявність відповідальності за вирішення встановлених завдань, рівень дотримання ними поведінкових норм та ступінь контактності з іншими співробітниками.



Рис. 3.1. Мотиваційна дія коучингу на молодь в сучасних умовах виробництва [складено за літературним джерелом 46]

Отже, при правильному застосуванні методу коучингу молоді фахівці отримують наступні переваги: спроможність розв'язати власні проблеми; покращити взаємини в середині колективу; розвивати управлінські навички; підвищувати ефективність праці; вміння адаптуватися до змін; віднаходження балансу між діяльністю та особистим життям.

Метод коучингу – це новий підхід в адаптації працівників, його необхідно вивчати та впроваджувати в педагогіко-психологічну роботу з молоддю в сучасних умовах виробництва.

На нашу думку, крім методу коучингу для адаптації молодих фахівців в психолого-педагогічній роботі необхідно застосовувати ще метод JobShadowing (в перекладі в англ. «Буття тінню»). Метод JobShadowing є одним з ефективних в області навчання персоналу за кордоном. Його часто застосовують по відношенню до нових співробітників або до тих, хто вступає на нову посаду. Його простота і універсальність дозволяє розширити діапазон застосування

майже до всіх позицій – від робочого персоналу і до топ-менеджерів. Новий фахівець на один (або більше) день стає «тінню» свого наставника, тим самим супроводжуючи його в усі робочий час. Молодий фахівець може задавати питання наставнику, обговорювати важливі аспекти з іншими колегами для більшого дізнання про свою посаду [70] .

Перед проведенням JobShadowing HR-менеджер встановлює з молодим фахівцем плани на сесію: як вона буде проходити, до якого результату повинні будуть прийти, скільки годин триватиме, чи будуть чинники, які зможуть завадити новачкові пройти цю сесію без відволікань. Після завершення сесії проводиться обговорення Узагальнення і наводиться план індивідуального кар'єрного розвитку.

Процес JobShadowing може бути пасивним, активним і пасивно-активним, в залежності від того, з якою метою слід досягти. Також такі підходи можуть залежати від досвіду працівника і його психологічного типу. Метод Shadowing відноситься до способу безперервного підвищення ефективності діяльності та оптимізації навчання співробітників [70].

Отже, запропоновані методи психолого-педагогічної роботи з молоддю в сучасних умовах виробництва дозволяють підвищити ефективність психолого-педагогічної роботи та швидше стати молодому фахівцю повноцінною частиною колективу і виробничого процесу, виконувати свої обов'язки ефективно, не відчувати тривоги з приводу свого нового оточення, нових обов'язків.

3.2. Психологічні закономірності формування способів нового економічного мислення в молоді на виробництві

В педагогіко-психологічній роботі з молоддю важливе значення відіграє сприйняття та розуміння молодими працівниками всіх необхідних економічних категорій, та правильність застосування знань на практиці.

Всучасних умовах виробництва для молодого працівника зростає вимога обґрунтування ризику при прийнятті рішень. В нинішніх фактор ризику значно зростає при прийнятті рішень. Незважаючи на те, що молодь має освіту, яка дозволяє їм працювати зі складними технологіями, часто нові молоді співробітники виявляються не в змозі виконати поставлене завдання на виробництві.

Для кращого розуміння процесу виробництва, структури адаптації, мотивації молодому фахівцю необхідно сформувати економічне мислення. В умовах ринкових відносин постає потреба визначних перемін у трудовому вихованні молоді.

Слід зазначити, що особливістю економічного мислення є свідоме розуміння мети розвитку і способів її досягнення, базуються на твердженні про необхідність спостереження за зовнішнім та внутрішнім середовищем, формування стратегій розвитку, а також налагодження такої діяльності, яка дасть змогу забезпечити реалізацію цілей. Економічне мислення має такі загальні ознаки, як: цілеспрямованість та перспективність; інноваційність та творчість; реалістичність та конструктивність, гнучкість та самостійність; системність та масштабність. Взаємозв'язок між цими структурними елементами людського потенціалу зображено на рис. 3.2.

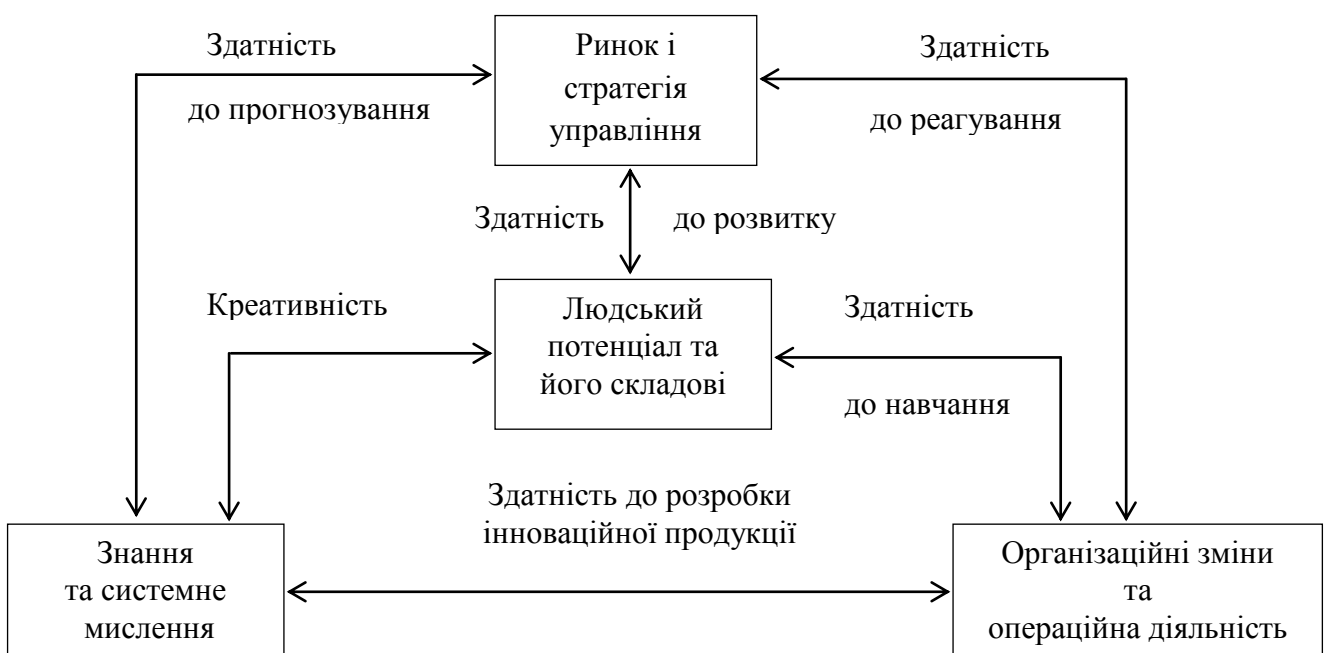


Рис. 3.2. Формування і розвиток людського потенціалу для економічного мислення[складено на основі літературних джерел54,55]

Відповідно головним чинником, який забезпечує конкурентоспроможність сучасного персоналу з молоддю є людський потенціал, а саме: здатність до розвитку та вдосконалення, здатність до навчання, креативність, здатність до прогнозування, реагування та відтворення. Якщо поєднати здатність до навчання в умовах операційних та організаційних змін з креативністю у сфері системного мислення, молоді працівники будуть створювати нові ідеї та інноваційні продукти.

Працівники проявлятимуть можливості прогнозування, завдяки поєднанню креативності у сфері системного мислення зі здатністю до розвитку в умовах виробництва. В результаті молоді працівники, які прагнуть досягнути знання та використати економічне мислення, застосують креативність, таким чином набудуть здатності до розвитку. Отже, формування і розвиток нового економічного мислення в умовах виробництва має прикладний характер (фактично зосереджується на знаннях та досвіді працівників у певних сферах). Проте, розвиток зазначеного мислення прив'язаний до процесу пізнання, чим глибші економічні знання молодого фахівця, тим повнішим є потенційне розкриття економічного мислення. Саме економічне мислення молоді, як процес пізнання, являє собою економічну свідомість в дії.

На основі дослідження сутності економічного мислення ми сформуваємо певну систему елементів, які складають основу нового економічного мислення. Головними компонентами такої системи є когнітивний, ціннісно-мотиваційний та діяльність, до кожного з них були визначені певні критерії (рис. 3.3).

Саме за допомогою методичного підходу формування нового економічного мислення у молоді на виробництві, відбувається трудове виховання та розвитковість творчих здібностей молоді.

В педагогіко-психологічній роботі необхідне вироблення нових психологічних установок для молоді, пошук нестандартних підходів в умовах

виробництва, активність та бажання взяти ініціативу на себе, здатність передбачати і вирішувати протиріччя в колективі.

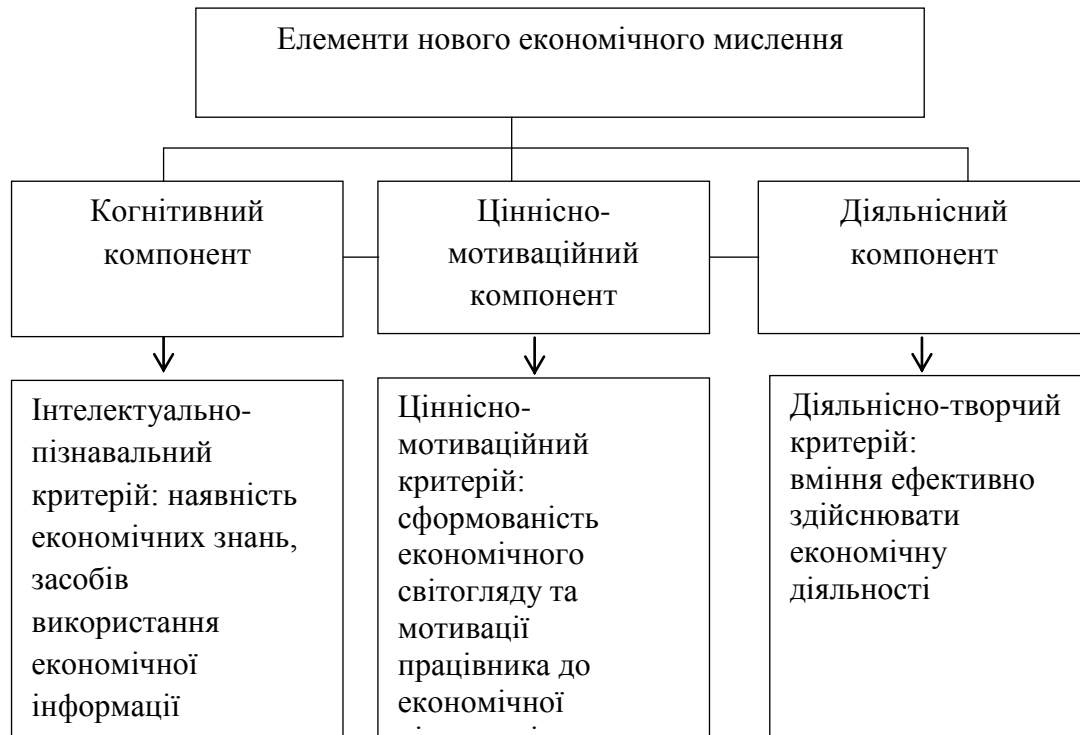


Рис. 3.3. Ключові елементи нового економічного мислення
[за літературним джерелом 62]

Слід зазначити, що людина здавна прагнула встановити та організувати різного роду ієрархії (соціальні, ціннісні, пізнавальні).

Для формування нового економічного мислення у молоді на виробництві запропоновано використовувати піраміду логічних рівнів. Це одна з технік, що застосовуються в нейролінгвістичному програмуванні, здатна вносити зміни в життя людини, впливати на предмети та події, які її оточують, поведінку та звички, якості та властивості особистості. Саме дана модель розрахована для молоді, тому що саме молодий фахівець має знання, а досвід і застосовність цих знань для вирішення поставленого завдання відсутній (рис. 3.4).

Особисті здібності, навички, талант – це потенційні можливості, що виявляються в діяльності, що не може існувати без них.

Інформація – це зміст, приписуваний цими даними людиною на підставі відомих правил подання в них фактів, ідей, повідомлень.

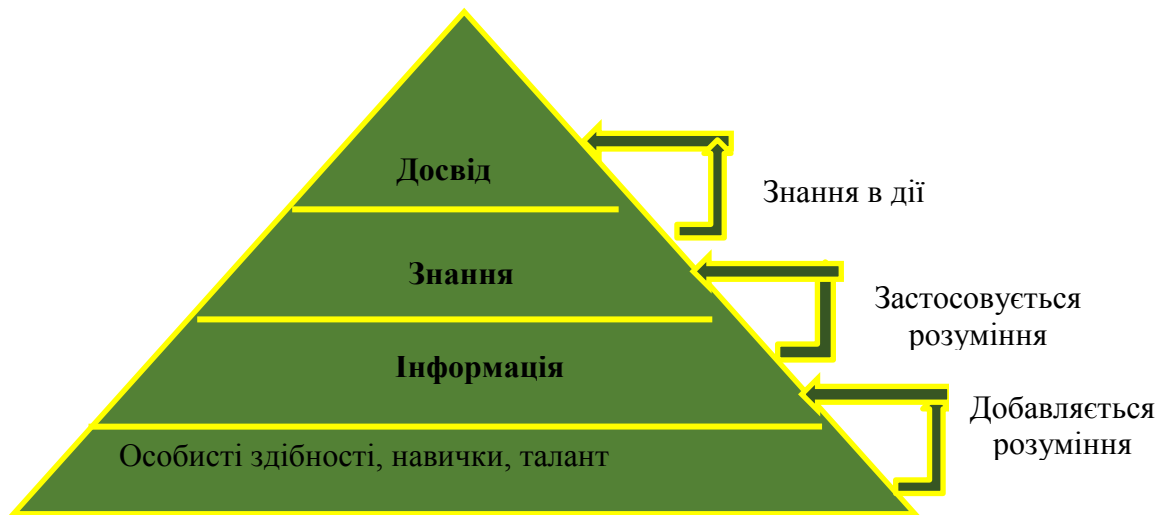


Рис. 3.4. Модель формування нового економічного мислення

Знання – структурована інформація, пов’язана причинно-наслідковими та іншими відносинами і утворює систему.

Досвід – розуміння, яким чином ці знання можуть бути застосовані в кожному конкретному випадку.

Один з ключових критеріїв економічного мислення (СУЗ) – застосовність знань на практиці.

Модель логічних рівнів дуже важлива для внутрішньої роботи молодого працівника, який хоче змін в своєму житті або просто хоче зрозуміти приховані мотиви, які рухають ним.

У результаті формування економічного мислення молодь зможе:

– розуміти закономірності, які сприяють прийняттю більш ефективного рішення щодо індивідуального життя та роботи;

– розуміти фактори, які впливають на успішність діяльності та на ефективність використання різних її видів: людського, фінансового, репутаційного, соціального та ін.;

застосовувати сучасні інноваційні технології та інструменти прогнозування поведінки фахівців на ринку професійних послуг: партнерів, клієнтів, співробітників, людей та ін. Розроблена програма тренінгового навчання новому економічному мисленню у молоді наведена в табл. 3.4.

–

Таблиця 3.4

Програма тренінгового навчання новому економічному мисленню у молоддю[за літературними джерелами 63, 64]

День	Тема	Навчальний план
1	Нейроменеджмент: Психологічні пастки мислення	1. Прийняття рішень в умовах невизначеності; 2. Різномісність та розвиток поглядів на прийняття рішень у бізнесі; 3. Емоційність та раціональність
2	Стратегічне мислення: моделі конкурентної боротьби та вирішення конфліктів	1. Стратегічна взаємодія та ігрове мислення; 2. Принцип Белмана, як спосіб вирішення проблем з кінця, та його використання у прийнятті бізнес-рішень; 3. Ринкова конкуренція та моделі знаходження ринкової рівноваги; 4. Стратегічні ігри, моделі нецінової конкуренції; 5. Моделі в'язання товарів та послуг, як інструмент перенесення сили з одних сегментів ринку на інші та моделі цінової диференціації.
3	Оптимальні життєві стратегії: гнучкість та антикрихіткість	1. Сучасна глобальна фінансова система, спектр фінансових інституцій та їх роль для досягнення ефективності людського життя; 2. Основні технології управління ризиками у власному житті та ризиками компанії: диверсифікація, диференціація, імунізація, страхування та хеджування;

		<p>3. Оцінка персональної та управлінської гнучкості, за допомогою формули Блека-Шоулза-Мертонна;</p> <p>4. Оптимальні життєві стратегії за теорією анти крихкості НасімаТалеба – відмова від короткозорої оптимальності, орієнтація на стійкість, здобуття життєвого досвіду.</p>
--	--	--

Процес формування нового економічного мислення у молоді на виробництві пов'язаний із використанням сучасних методів навчання, що інтенсифікує процес мислення в процесі розв'язання проблемних та нестандартних завдань.

Ефективна система навчання щодо формування нового економічного мислення у молоді має бути інтегрована, «вбудована» в загальну систему педагогіко-психологічної роботи управління з молоді в цілому. Одним із ефективних методів навчання з формування нового економічного мислення з молоддю є тренінг, який дає змогу за участю рольових ігор та групових дискусій приймати рішення щодо розв'язання нестандартних задач і набуття нових професійних навичок.

Дана програма розрахована на 3 дні, тривалість заняття триватиме 4 години з перервою в 30 хв. Основні методи, які будуть використовуватись (з відпрацюванням кейсів) – це мозковий штурм; метод «6-3-5»; методи синетики, аналогії; реверсивний підхід, методи спонтанної креативності.

Відповідно у професійній діяльності кожний молодий фахівець має змогу отримати, шукати та застосовувати здобуті знання на практиці. За умови використання такої системи навчання молодих фахівців буде мати місце прогнозований позитивний результат.

Отже, навчання методом тренінгу допомагає молодому фахівцю усвідомити власні цілі і співставити їх з цілями підприємства. Даний тренінг формує установку на позитивне сприйняття нововведень, дає уявлення про існуючі методи пошуку та вибору ідей, вчить як мотивувати та залучати команду до реалізації запланованих нововведень.

3.3. Психологічні основи профілактики та напрями подолання синдрому професійного вигорання молодих фахівців в умовах сучасного виробництва

Професійне вигорання – одна з найбільших проблем сучасної молоді. Під час адаптації, в процесі роботи молоді працівники майже щодня стикаються з високою емоційною напругою. Професійне вигорання – це повна психологічна нездатність людини виконувати свою роботу, спричинена тривалим впливом негативних факторів [38].

Велике значення має профіль роботи, тобто група особливого ризику: менеджери, консультанти, психологи, керівники, тобто тих хто працює в основному з людьми, чия робота пов'язана з емоційними співпереживання та високим ступенем відповідальності.

Причинами професійного вигорання молоді можуть бути:

- нетворчий характер роботи, одноманітність;
- малі можливості просування по службовій драбині;
- відсутність незалежності в роботі;
- неможливість побути на самоті;
- вимушений характер професійного спілкування.

Для того щоб виявити в працівника наявність «професійного вигорання» ми розроблена анкету для оцінювання рівня синдрому «професійного вигорання» (Додаток А).

Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» повинна здійснюватися поступово:

- 1) визначення рівня схильності до «професійного вигорання» (передбачене вивчення за методикою В. Бойко);

2) визначення чинника, який впливає на розвитковість синдрому «професійного вигорання»;

3) підбір методів гармонізації психофізичного стану студентів і вчителів загальноосвітньої школи та перевірка їх ефективності. Розробка індивідуальної програми профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання».

Науковці схиляються до того, що зменшення проявів синдрому «професійного вигорання» може відбутися за умови своєчасного прийняття заходів щодо його попередження. На сьогодні, вчені К. Маслач і М. Лайтер виокремили п'ять чинників, які чинять вплив професійному вигоранню. До них віднесено справедливу винагороду, кероване професійне навантаження, почуття причетності до спільноти, оптимальний контроль за діяльністю, розділені особистісні цінності.

Одним із важливих аспектів психолого-педагогічної роботи є формування компетентності молодого працівника, розвиток уміння розпізнавати й розуміти сутність професійної проблеми, захист своєї нервової системи методами психологічної саморегуляції.

Для підвищення ефективності психолого-педагогічної роботи нами було проведено семінар-тренінг на тему «Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання». Мета семінару – інформування молодих фахівців про феномен професійного вигорання, його причини та наслідки, шляхи його профілактики та подолання.

В сучасних умовах виробництва повинен бути баланс, порушення якого веде до емоційного вигорання (рис. 3.5).

Для удосконалення психолого-педагогічної роботи з молоддю необхідно також проводити індивідуальну роботу з кожним працівником, щоб оцінити, в якому стані знаходяться його важливі частини життя – використовуючи методику аналізу «Колесо балансу життя».

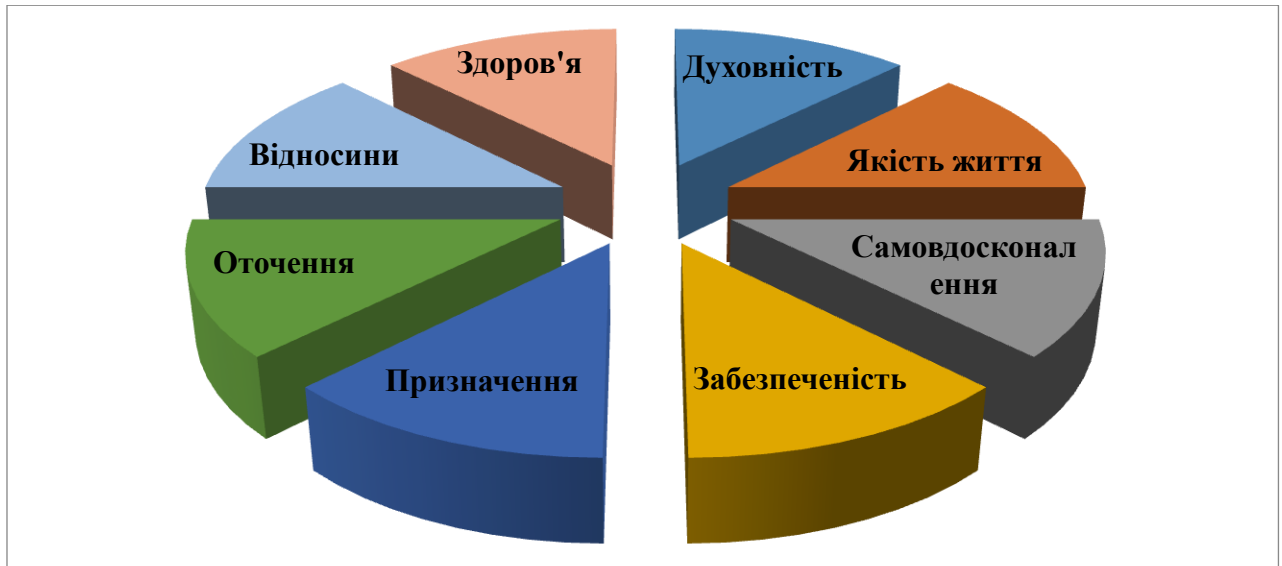


Рис. 3.5. Складові балансу життя людини [складено на основі літературного джерела 27]

Алгоритм подолання емоційного вигорання наведений на рис. 3.6.

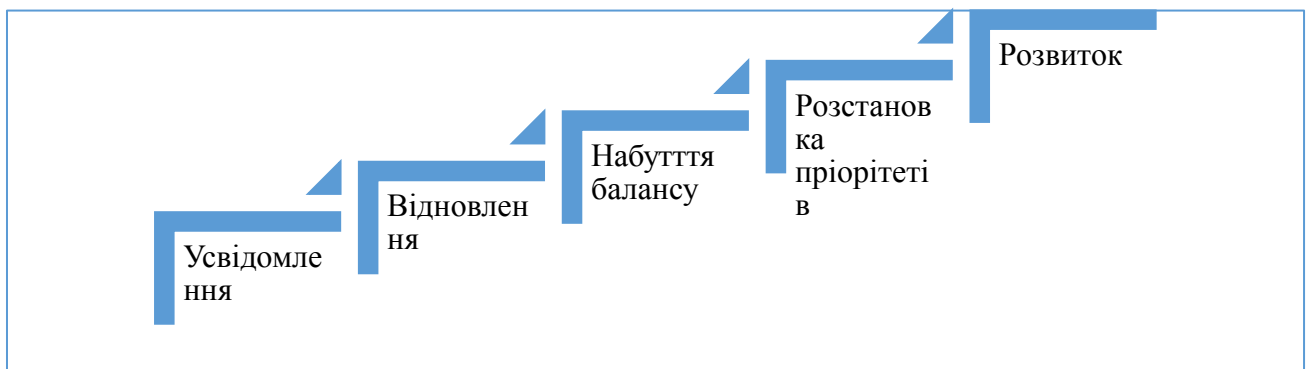


Рис. 3.6. Алгоритм подолання емоційного вигорання

Важливе значення в профілактиці синдрому вигорання молоді мають наступні методи:

- 1) використання «тайм-аутів» як відпочинку від роботи;
- 2) означення короткострокових і довгострокових цілей;
- 3) здобуття короткострокових цілей;
- 4) метод зміни звичного способу дій.
- 5) використання методу «Матриця Ейзенхауера» як інструменту для уникнення стану, коли працівник не знає, з чого і як почати діяти.

б) професійні розвитковість і самовдосконалення. Важливими є різні способи як курси із підвищення кваліфікації, участь у конференціях, переведення фахівця на іншу посаду;

7) емоційне спілкування з друзями з інших професійних сфер, щоб мати можливість відволікатися від своєї роботи;

8) підтримання прекрасної фізичної форми (на підприємствах необхідно запроваджувати програму здорового способу життя: надавати можливість працівникові в робочий час відвідувати спортивні зали чи відкривати на підприємстві кабінет спорту).

На нашу думку, одним із ефективних вище наведених методів профілактики і подолання синдрому професійного вигорання молоді в умовах сучасного виробництва є метод «Матриця Ейзенхауера». Професійна діяльність постійно змушує приймати рішення і щодня зосереджуватися на різних завданнях. Щоб оптимізувати освітньо-професійний процес, ми рекомендуємо застосовувати цей метод. Мається на увазі розподіл завдань на великі чотири групи:

- термінові, проте дуже важливі;
- важливі, проте не термінові;
- термінові, проте не завжди важливі;
- не термінові і навіть не дуже важливі.

Графічно метод «Матриця Ейзенхауера» представлено на рис. 3.7.

Завдання розподіляються за конкретними квадратами (див. Додаток Б).

Отже, Матриця Ейзенхауера представлена моделлю для розміщення пріоритетів. За її допомогою молодий працівник зможе виділити найважливіші завдання, відсіявши все зайве, тим самим зменшити напруження.

Також одним із кращих способів профілактики професійного вигорання молоді є підтримання гарної фізичної форми. Адже заняття спортом допомагають зняти стрес, підтримують фізичну форму і здоров'я в нормі.

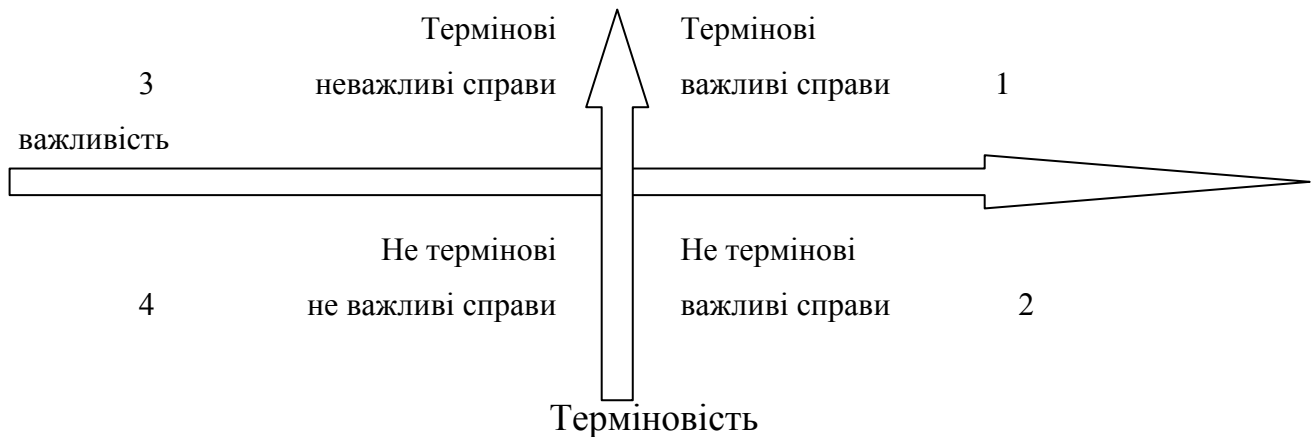


Рис. 3.7. Матриця Ейзенхауера [складено за літературним джерелом 41]

Дослідники, стверджують, що співробітники, які регулярно займаються спортом, набагато рідше хворіють, а отже, менше беруть лікарняних днів. Спорт зміцнює ділянки мозку, відповідальні за соціальну взаємодію, орієнтацію в просторі, пам'ять. А ще допомагає знизити кількість нервових клітин, втрачених у ході суперечок з колегами/клієнтами. Спорт, як інший вид діяльності, перемикає свідомість з робочих питань на відпочинок. Також, на робочому місці в оточенні офісного інвентаря і до болю звичного простору мислити творчо складно. А ось під час пробіжки, заняття йогою або командної гри в волейбол – цілком реально. Найпоширенішим способом організації спортивного дозвілля є придбання для працівників так званого корпоративного абонементу [59].

До способів психологічної допомоги молоді в сучасних умовах виробництва при синдромі вигорання та збереження психологічного здоров'я можна віднести:

а) дихальну гімнастику, як фундаментальні навички подолання емоційногостресу;

б) зняття напруженості релаксуванням. Потрібно вчитися не накопичувати напругу, оскільки вона заважає якісно відпочивати, та характеризується акумулюючим ефектом.

Найбільш важливими чинниками, які стимулюють розвиток вигорання підвищені навантаження в діяльності, понаднормова праця. Додаткова винагорода за виконання визначеної роботи підвищує почуття професійної ефективності. Потрібно відзначити, що демократичний стиль керівництва в меншій мірі сприяє виникненню вигорання, а авторитарний навпаки, сприяє вигоранню.

Отже, запропонований зміст навчання, профілактичні заходи та практичні поради покликані попередити та мінімізувати професійне вигорання в молодого працівника з персоналом та молоддю.

Висновки до розділу 3

1. Схематично зображено структурного економічного мислення, застосовано системний підхід для дослідження структурних елементів, їх взаємозв'язку та розвитку. На основі дослідження закордонних методів адаптації молодих фахівців до роботи на підприємстві, нами було розроблено рекомендації застосування коучингу. В процесі дослідження було розроблено програму коучингу для адаптації молодих фахівців в умовах виробництва.

Запропоновані методи адаптації молодих фахівців дозволяють підвищити ефективність психолого-педагогічної роботи на підприємстві та швидше стати фахівцю повноцінною частиною колективу та виробничого процесу.

2. На основі дослідження сутності економічного мислення ми сформували певну систему елементів, які складають основу нового економічного мислення. Для формування нового економічного мислення у молодих фахівців було використано піраміду логічних рівнів. Модель логічних рівнів є важливою для внутрішньо-особистісної роботи молодого працівника, який хоче змін в своєму житті або просто хоче зрозуміти приховані мотиви, які рухають ним. У результаті формування та розвитку економічного мислення молодь зможе розуміти закономірності, які допомагають приймати більш ефективні рішення щодо власного життя та професійної діяльності. Одним із ефективних

методів навчання з формування нового економічного мислення є тренінг. Тому нами була розроблена програма тренінгового навчання новому економічному мисленню у молоді. Даний тренінг формує установку на позитивне сприйняття нововведень, дає уявлення про існуючі методи пошуку та вибору ідей.

3. Досліджено явище професійного вигорання, що означає повну психологічну нездатність людини виконувати свою роботу, спричинена тривалим впливом негативних факторів. Визначено основні причини виникнення даного стану. Для того щоб виявити в працівника наявність «професійного вигорання» було розроблено анкету для оцінювання рівня синдрому «професійного вигорання». Одним із важливих аспектів педагогіко-психологічної роботи є формування компетентності молодого працівника, розвиток уміння розпізнавати й розуміти суть проблеми. На підприємствах працівникам необхідно проводити семінар-тренінг на тему «Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання» щодо інформування про феномен професійного вигорання.

Рекомендовано проведення індивідуальної роботи з кожним працівником, для оцінки стану віднаходження важливих частин життя із використанням методики «Колесо балансу життя». Одним із ефективних методів профілактики і подолання синдрому професійного вигорання молоді в умовах сучасного виробництва є метод «Матриця Ейзенхауера». Рекомендовано запроваджувати на підприємствах і організаціях програму здорового способу життя: надавати можливість працівникові в робочий час відвідувати спортивні зали чи спортивні кабінети. Рекомендовані заходи та практичні поради покликані мінімізувати професійне вигорання в молодого фахівця.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В результаті проведеного досліджено нами зроблені такі висновки:

1. Означено сутність та змістове наповнення психолого-педагогічної роботи, що сприяє належному психологічному забезпеченню управлінської діяльності, допомагає керівникам в організації управління персоналом з урахуванням психологічних чинників. яке направлене на створення позитивного психологічного клімату на виробництві. Основним завданням психолого-педагогічної роботи є: соціальний розвиток колективу підприємства, його стабілізація; удосконалення системи й методів управління, підбору кадрів та залучення працівників в управління виробництвом.

2. Досліджено, що важливе місце в системі психолого-педагогічної роботи посідають соціально-психологічні методи управління. За сферою використання соціально-психологічні методи в педагогіко-психологічній роботі поділяють на соціальні та психологічні.

3. Доведено, що саме молодь налаштована на саморозвиток, участь в суспільному житті, долучається до їх реалізації змін, проводить різноманітні навчальні заходи: від традиційних навчальних семінарів до інтерактивних квестів та вебінарів.

3. Досліджено сучасний стан соціально-психологічної роботи в умовах виробництва та визначено проблеми молоді у виробничій діяльності, а саме недостатня професійна підготовка, слабка мотивація до професійного зростання; відсутність підтримки молодих фахівців з боку адміністрації; нерозвиненість професійно важливих якостей особистості.

4. Визначено факт наявності формальної організації психолого-педагогічної роботи, лише 32 % вказали, що така робота проводиться 3 і більше років, що є свідченням впровадження програми адаптації персоналу з молодих фахівців з метою комплексної оцінки ефективності психолого-педагогічної роботи.

5. Запропоновано напрями удосконалення психолого-педагогічної роботи з молоддю в умовах сучасного виробництва. Розроблено коучинг-заняття для

адаптації молодих фахівців в умовах виробництва. Для удосконалення психолого-педагогічної роботи з молоддю необхідно застосовувати метод JobShadowing. Це метод, що передбачає супроводження досвідченого колеги працівником в реальній робочій атмосфері.

6. Визначено, що для формування нового економічного мислення у молоді на виробництві необхідно використовувати піраміду логічних рівнів. Модель логічних рівнів дуже важлива для внутрішньої роботи молодого працівника, який хоче змін в своєму житті або просто хоче зрозуміти приховані мотиви, які рухають ним. У результаті формування та розвитку економічного мислення молоді фахівці мають можливість зрозуміти закономірності, які допомагають приймати більш ефективні рішення щодо власного життя та роботи.

7. Рекомендовано проводити індивідуальну роботу з кожним молодим фахівцем, щоб оцінити, в якому стані знаходяться його важливі складові життя – використовуючи методику аналізу «Колесо балансу життя». А також одним із ефективних методів профілактики і подолання синдрому професійного вигорання молоді в умовах сучасного виробництва є метод «Матриця Ейзенхауера». Важливо на підприємствах запровадити програму здорового способу життя для надання можливості фахівцю в робочий час відвідувати спортивні зали та спеціально обладнанні для цього кабінети.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальність застосування сучасних методів психології управління у вітчизняних підприємствах. URL: <https://kerivnyk.info/2013/02/svydruk.htm>
2. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. 229 с.
3. Білоконь Я. В. Роль соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємстві. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/allvntu/2012/inmen/txt/bilokon.pdf>
4. Верещагіна Л.А. Оценка удовлетворенности работой. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Язык 2007. 156 с.
5. Верко С.С. Психолог в організації: “за” і “проти”. Актуальні проблеми психології: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Т. Ч. К., 2002, С.207–211.
6. Види діяльності практичного психолога. URL: https://pidru4niki.com/14140113/psihologiya/vidi_diyalnosti_praktichnogo_psihologa
7. Винничук Р.О., Гладун С.О. Формування процесу адаптації на робочому місці молодого фахівця покоління Z. Економіка та управління підприємствами. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Том 31 (70). № 2, 2020. С. 165–170. URL: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-2-27>
8. Вовк Ю.Я. Підхід до побудови моделі управління знаннями промислового підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 4. С.34–41.
9. Волеваха І.Б. Основні задачі практичного психолога щодо забезпечення конкурентоспроможності бізнес-організації. Актуальні проблеми психології. Т.7. Вип.15. 2018. С. 47–50 URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2008_15/sb15_12.pdf

10. Гончаренко М.Л. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації. Інноваційна економіка. 2013. № 2. С. 186–189.

11. Гончарук Н. Т. Прийняття управлінських рішень керівником у сфері державної служби України: соціально-психологічний аспект. Актуальні проблеми розвитку системи публічного управління в Україні : матеріали круглого столу 25 трав. 2018 р. Дніпро : Ун-т митної справи та фінансів, 2018. С. 35 – 38.

12. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К. : Лібра, 2008. 270 с.

13. Держслужба зайнятості про ринок праці в Україні за період карантину. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/derzhsluzhba-zajnyatosti-pro-rinok-praci-v-ukrayini-za-period-karantinu>

14. Долга Г.В. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики. Національна економіка. №2. 2018. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2018/2018_2/14.pdf

15. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2016. Вип. 46. С. 183–186.

16. Дуткевич Т.В. Практична психологія: підручник. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/79061-peredmova-.html>

17. Економічна активність населення України 2017, Статистичний збірник Київ-2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf

18. Ждан А. Н. Історія психології: від античності до сучасності: підручник для студентів психологічних факультетів університетів. 2018. С. 317.

19. Жигайло Н.І. Психологія бізнесу. Курс лекцій. Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2016. 256 с.

20. Закаблук Г.О. Соціально-економічні аспекти розвитку трудових ресурсів. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми: монографія / за заг. ред. В. І. Ляшенка. Запоріжжя, 2014. С. 91–100.

21. Закомурная Е. «Тіні» і «Друзі»: методи навчання персоналу, яких у нас поки немає. URL: www.amttraining.ru/

22. Захарова Л.Н. Психологія управління: учебное пособие. Москва: Логос. 376 с. URL : <https://biblioclub.ru/index.php?>

23. Згуровський М. Суспільство знань та інформації – тенденції, виклики, перспективи. Дзеркало тижня. № 19. URL: <http://www.dt.ua/2000/2675/38588/>

24. Зелінська Г.О. Напрями підвищення соціальної стійкості персоналу на підприємствах нафтогазового комплексу. Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». Випуск 2(16). Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2017. С. 11–13.

25. Карандашев В.Н. Психологія: Введення в професію: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / В. Н.Карандашев. 4-е изд., Перераб. і доп. М.: Сенс; Видавничий центр «Академія», 2008. 512 с.

26. Кир'янова О.В. Особистісні детермінанти професійної адаптації. Україна: аспекти праці. 2014. № 6. С. 44–46.

27. Колесо життєвого балансу. URL: <https://goal-life.com/uk/koleso-balansu62>)

28. Комінко С.Б. Крайні методи психодіагностики: навч. посібник. Тернопіль, 2005. 406 с.

29. Копитко М. І., Томаневич Л. М. Тренінги з менеджменту: навч.-метод. посіб. Львів, 2017. 128 с.

30. Корпоративний абонемент у спортзал для працівників. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-ezhednevnyj-buxgalterskij-obzor-39-korporativnyj-abonement-v-sportzal-dlya-rabotnikov-osobnosti-ucheta-i-nalogooblozheni>

31. Краткий психологический словарь / Под общей ред. А. В. Петровского и М.Г. Ярошевского; ред. составитель Л.А. Карпенко. Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 2008. URL: http://planey.ru/dic/dic_psi.htm
32. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
33. Кулініч І. О. Психологія управління: підручник. К. : Знання, 2011. 415 с.
34. Ложкін Г.В. Економічна психологія: навч. посіб. Київ. 2017. 400 с.
35. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. Київ, 2014. 440 с.
36. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2017. 208 с.
37. Манухіна С.Ю. Психологія праці: підручник. 2015. https://stud.com.ua/25415/psihologiya/psihologiya_pratsi
38. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються URL: <http://www.top-personal.ru>
39. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. <Http://www.top-personal.ru>
40. Маслов Є.В. Управління персоналом підприємства. Москва: ІНФРА-М, 2013. С. 312.
41. Матриця Ейзенхауера. URL: <http://www.management.com.ua/blog/3483>
42. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посібник. Київ, 2004. 192 с.
43. Наказ «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій» від 31.08.2017 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text>
44. Недашківський М.М. Менеджмент персоналу / М.М. Недашківський, Г.І. Євтушенко, Л.П. Гацька / ДПА України. Академія ДПС України. – Ірпінь, 2002. – 252 с. Нові можливості JobShadowing. URL : www.trainings.ru

45. Орбан-Лембрик Л.Е. Основи психології управління: монографія. Івано-Франківськ, 2012. 426с.
46. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. К.: Академвидав, 2013. 568 с.
47. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Харків: НТУ «ХПІ». 2018. № 53(1026). С. 178–181.
48. Передало Х.С., Процик І.С. Роль коучину в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств. Вісник національного університету «Львівська політехніка». 2016. С. 131–135.
49. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Організаційна соціальна психологія: навч. посібник. СПб.: Речь. 2000. С. 12–14.
50. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця, 2016. 150 с.
51. Лесько О. Й., Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця, 2018. 180 с.
52. Пряжников Н. С., Пряжнікова Е. Ю. Психологія праці та людської гідності: навч. посібник для студ. вищ. навчан. закладів. 2018. С. 11–19.
53. Психолог та менеджмент, або для чого треба психолог у компанії? URL: <https://psy-practice.com/publications/biznes/psikholog-ta-menedzhment-abo-dlya-chogo-treba-psikholog-u-kompanii>
54. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій / Упорядник: С.М.Кучеренко. Х.: НУЦЗУ, 2016. 83 с.
55. Психологія управління URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
56. Путенихина О.В. Економічне мислення як об'єкт соціологічного дослідження: зміст, типи, умови і психологічні чинники формування. Уфа, 2005. 27 с.
57. Радь М. І. Удосконалення методів психолого-педагогічної роботи з молоддю у виробничих організаціях. Інновації в освіті: перспективи розвитку: :

зб. наук. праць : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. (Тернопіль, 25 лист. 2021 р.). Тернопіль: ЗУНУ, 2021. С. 121–123.

58. Раєвнева О. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. №2. С. 322–327 URL : <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/64.pdf>

59. Ребуха Л. З. Гносеологічні основи мислєдїяльностї майбутніх фахівців-управлінців закладів освіти. Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку : зб. наук. праць : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф.(Переяслав, 12 лют. 2021 р.) Переяслав. 2021. Вип. 67. С. 70–72.

60. Ребуха Л. З. Гносеологічні основи мислєдїяльностї майбутніх фахівців управлінців закладів освіти. Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку : зб. наук. праць : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф.(Переяслав, 12 лют. 2021 р.) Переяслав. 2021. Вип. 67. С. 70–72.

61. Ребуха Л. З., Салко В. С. Формування управлінської компетентності у майбутнього фахівця закладу освіти: технологічний аспект. Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку : зб. наук. праць : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф.(Переяслав, 23 берез. 2021 р.) Переяслав. 2021. Вип. 68. С. 115–116.

62. Ребуха Л., Сирота Т., Катеринюк Х., Сиглова Ю. Формування управлінської культури менеджерів соціальної сфери. Наукові праці молодих вчених. Психологія і суспільство: спецвипуск. 2016. Том 1. С. 18–22.

63. Ребуха Л., Сусла М. Управління освітнім процесом в сучасних умовах функціонування закладу. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : зб. наук. праць : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтер.-конф.(Переяслав, 31берез. 2021 р.) Переяслав. 2021. Вип. 69. С. 231–232.

64. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.

65. Рутьєв В. А. Управління персоналом.: Навчальний посібник. / В. А. Рутьєв С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостянська К.: Кондор, 2012. 310 с.

66. Соціально-педагогічна робота. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%>
67. Строкань Н. Професійна адаптація молодого спеціаліста. Школа: інформ.-метод.журн. 2017. № 10. С. 23–25
68. Терехова Т.А., Вишневська Н.Є., Бабкіна Е.В. Соціальні ролі новаторського типу і динаміка їх формування. Психологія в економіці і управлінні. 2018. № 1 (3). С. 50-56.
69. Трофимова Е. Повышение конкурентоспособности бизнеса через развитие человеческих ресурсов. URL: http://www.activemind.ru/article/org_psychology.html
70. Турова Т. В. Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. Наука й економіка. 2010. Вип. 1. С. 137–145.
71. Управління адаптацією персоналу сучасної організації. URL: <http://www.tneu.edu.ua/pdf/016.pdf>
72. Управління персоналом: підручник: за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
73. Федорович І.М., Радь М.І. Психолого-педагогічна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності. Інновації в освіті: перспективи розвитку: зб. наук. праць : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. (Тернопіль, 25 лист. 2021 р.). Тернопіль: ЗУНУ, 2021. С. 129–131.
74. Харченко Г.А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Вісник НТУ «ХП». Харків, 2013. № 53 (1026). С. 178–181.
75. Ходаківський Є. І. Психологія управління. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
76. Червінська Л. Інноваційні соціальні орієнтації молоді. Інновації в бізнес-освіті : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 2019. С. 112–119.

77. Шаталова-Давыдова, Д. А. Применение метода Job Shadowing в адаптации молодого специалиста. Молодой ученый. 2019. № 46 (284). С. 368–370. URL: <https://moluch.ru/archive/284/63910>

78. Шейн Э. Организационная культура и лидерство 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.