

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

STUDY OF THE EFFICIENCY OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF EMPLOYED EMPLOYEES

Стаття присвячена розвитку психологічного супроводу працевлаштованих працівників в Україні, що пройшов через складний і тривалий процес формування. Розглядається історія створення організаційних принципів діяльності психологічних служб, а також нормативних і законодавчих документів, що забезпечують ефективне впровадження психологічного супроводу на робочому місці. Сьогодні актуальним є моніторинг ефективності роботи таких служб, особливо в умовах зростаючої складності зовнішніх умов і розширення спектру проблем, які мають вирішувати практичні психологи. Метою дослідження є всебічний аналіз ефективності психологічного супроводу працевлаштованих працівників. Стаття вивчає роль і значення психологічної підтримки у процесі адаптації нових співробітників до робочого середовища, а також визначає ефективні методи і інструменти, що використовуються в цій сфері. Важлива увага приділена оцінці проблем адаптації та перспективам подальшого розвитку психологічного супроводу. Емпіричне дослідження, проведене на території Миколаївської області серед нових працівників, які працюють не менше трьох місяців, показало позитивну оцінку емоційного благополуччя працівників під час адаптації. Виявлено, що більшість працівників ефективно адаптуються до нового робочого середовища за допомогою індивідуалізованих стратегій психологічного супроводу, таких як спілкування з колегами, встановлення реалістичних очікувань та релаксаційні техніки. Для підвищення ефективності супроводу пропонується розробка спеціалізованих програм адаптації, що включають тренінги з управління стресом та розвитку емоційного інтелекту, тощо.

Ключові слова: психологічний супровід, працевлаштовані працівники, адаптація, емоційне благополуччя, ефективність, індивідуалізовані стратегії, робоче середовище.

The article is devoted to the development of psychological support of employed workers in Ukraine, which has gone through a complex and long process of formation. The history of the creation of organizational principles of psychological services, as well as regulatory and legislative documents that ensure the effective implementation of psychological support at the workplace, is considered. Today, it is relevant to monitor the effectiveness of such services, especially in the conditions of the growing complexity of external conditions and the expansion of the range of problems that practical psychologists have to solve. The purpose of the study is a comprehensive analysis of the effectiveness of psychological support for employed workers. The article studies the role and importance of psychological support in the process of adapting new employees to the work environment, and also identifies effective methods and tools used in this area. Important attention is paid to the assessment of adaptation problems and prospects for the further development of psychological support. An empirical study conducted on the territory of the Mykolaiv region among new employees who have been working for at least three months showed a positive assessment of the emotional well-being of employees during adaptation. It has been found that most workers adapt effectively to the new work environment with the help of individualized psychological support strategies, such as communicating with colleagues, setting realistic expectations, and relaxation techniques. To increase the effectiveness of support, the development of specialized adaptation programs is proposed, including trainings on stress management and the development of emotional intelligence, etc.

Key words: psychological support, employed workers, adaptation, emotional well-being, effectiveness, individualized strategies, work environment.

УДК 159.98:331.101.3:331.5
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.66.44>

Астремська І.В.
д.психол.н., доцент,
професор кафедри психології
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

Попель Н.М.
студентка VI курсу 664мз групи
кафедри психології
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

Розвиток психологічного супроводу працевлаштованих працівників в Україні проходив через складний і тривалий процес формування. Основним завданням було створення організаційних принципів діяльності таких служб, розробка та прийняття нормативних і законодавчих документів, що забезпечують ефективне впровадження відповідної організаційної структури.

Ключовим гравцем у цьому процесі став Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, де був заснований Центр психологічної служби в системі народної освіти. Цей центр згодом перетворився на Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи, який координує діяльність психологічних служб [2, с. 43–44].

З 1991 по 2010 рр. було розроблено і впроваджено понад 30 нормативних документів, серед яких Стратегія розвитку психологічної служби системи освіти та Концепція розвитку психологічної служби. Розроблені документи стали основою для системної роботи в сфері психологічного супроводу працівників. Сьогодні важливим є моніторинг ефективності роботи таких служб, оскільки зростає складність зовнішніх умов і розширюється спектр проблем, які мають вирішувати практичні психологи [1, с. 79–82].

Методологічні основи психологічного супроводу працевлаштованих працівників формуються на базі прикладної психології. Фундаментальні дослідження в цій сфері представлені у працях таких вчених, як Л.С. Вигот-

ський, В.В. Давидов, І.В. Дубровіна, Л.М. Карамушка, Г.С. Костюк, М.В. Костицький, С.Д. Максименко, В.Г. Панко, В.В. Рибалка, В.О. Татенко, Т.С. Яценко та ін.

Стратегії професійної діяльності психологів, які займаються супроводом працівників, а також моделі їхньої особистості досліджуються Ж.П. Вірна, Н.І. Пов'якель, Н.В. Пророк, Д.Д. Романовська, О.П. Саннікова, Н.В. Чепелева та іншими фахівцями. Ці наукові праці надають важливі відомості для розуміння ефективності психологічного супроводу на робочому місці та його впливу на адаптацію і продуктивність працівників [4, с. 100–104].

Метою даного дослідження є всебічний аналіз ефективності психологічного супроводу працевлаштованих працівників. Зокрема, вивчається роль і значення психологічної підтримки у процесі адаптації нових співробітників до робочого середовища, а також визначаються ефективні методи і інструменти, які використовуються в цій сфері. Оцінюються проблеми, що виникають під час адаптації, і перспективи подальшого розвитку психологічного супроводу.

Дослідження акцентує увагу на ролі психологічного супроводу в успішній інтеграції працівника в колектив і робоче середовище. Особлива увага приділяється ідентифікації проблем, з якими стикаються нові працівники, і способам їх вирішення. Аналізується сучасний стан психологічного супроводу в організаціях, визначаються перспективи його вдосконалення, включаючи оптимізацію процесів і вдосконалення інструментів підтримки нових співробітників.

Для цілеспрямованого вдосконалення системи психологічного супроводу працевлаштованих працівників важливо визначити критерії оцінки ефективності такої діяльності, що передбачає встановлення детермінант успішності реалізації психологічного забезпечення, таких як організаційні, змістові та діяльнісні фактори, а також оцінку ефективності моделі організації системи.

В умовах сучасного ринку головним критерієм ефективності психологічного супроводу є його практична корисність. Ефективність психологічного супроводу професійної діяльності слід розглядати як ступінь досягнення працівниками поставлених цілей та завдань у процесі їхньої роботи. Орієнтація психологічної роботи на кінцевий результат передбачає досягнення високих показників, які повинні відповідати визначеним критеріям ефективності.

Оцінка ефективності психологічного супроводу працевлаштованих працівників ґрунтується на критеріях, які визначають оптимальний рівень цієї діяльності та її відповідність

ідеалу. Для цього важливо розробити і впровадити критерії, які дозволяють науково оцінювати ефективність психологічної роботи та порівнювати її з аналогічними структурами.

Основні критерії оцінки ефективності включають:

- відсоток охоплення працівників;
- кількість працівників, що пройшли психологічне спостереження;
- повнота психологічної підготовки працівників.

Визначені критерії дозволяють ефективно оцінювати і вдосконалювати психологічний супровід у процесі інтеграції нових працівників. Можна вважати, що окрім традиційних, цілком допустимо застосовувати й інші види критеріїв ефективності. Розглянемо деякі з них [3, с. 17–19]:

1) базовий критерій (оцінює результати психологічного впливу в порівнянні з початковим станом, наприклад, для покращення соціально-психологічного клімату в колективі порівнюються соціометричні показники до і після психологічних заходів);

2) заданий критерій (порівнює досягнуті результати з заздалегідь визначеними показниками, що можуть бути отримані з попередніх звітів або моделювання);

3) каскадний критерій (оцінює ефективність на різних етапах психологічного супроводу, що включає як проміжні, так і кінцеві критерії, що дозволяє відстежувати результати на кожному етапі);

4) критерій оптимального досягнення (визначається на основі можливостей об'єкта супроводу і кращих досягнень у психологічній практиці, порівнюючи досягнуті результати з ідеальними);

5) критерій громадської корисності (оцінює соціальну значущість результатів психологічного супроводу, особливо в аспекті розвитку особистості і підвищення її соціальної ролі).

Ефективність психологічного супроводу оцінюється за комплексом показників, що відображають ключові аспекти реалізації професійної діяльності та рівень соціального і особистісного розвитку працівників.

Незважаючи на значні досягнення в цій сфері, питання вдосконалення психологічного супроводу нових працівників і його впливу на професійну діяльність ще потребує розгляду. Ключовим завданням є розробка ефективніших стратегій і критеріїв для оцінки психологічного супроводу, які повинні базуватися на комплексному аналізі якісних і кількісних показників, а також об'єктивних даних психологічної діагностики індивідуальних особливостей працівників.

Для оцінки впливу психологічного супроводу на нових працівників було проведено емпіричне дослідження. Дослідження охо-

плювало 22 працівників з різних компаній Миколаївської області, які перебували на нових посадах менше трьох місяців. Більшу частку дослідження становили жінки (86,3%), а меншу – чоловіки (13,6%) усі визначенні респонденти мали вищу освіту. Було розроблено опитування, яке дозволяло більш детально дослідити проблеми з якими зіштовхнулися працівники на новому місці роботи та чи користувалися психологічною підтримкою (консультуванням) у зв'язку зі своїм новим місцем працевлаштування.

Аналіз дослідження свідчить про позитивну оцінку емоційного благополуччя (Рис. 1) працевлаштованих працівників на даному етапі адаптації до нового робочого місця. Зокрема, 54,5% респондентів відзначають, що стикаються з певними труднощами, але активно працюють над їх подоланням, що свідчить про їхню готовність до адаптації та бажання інтегруватися в новий колектив. Цей результат вказує на те, що психологічний супровід допомагає працівникам справлятися з труднощами, навіть якщо вони їх відчують.

Ще 36,4% працівників повідомляють про відсутність значних проблем, що підкреслює ефективність психологічних стратегій у підтримці стабільного емоційного стану нових співробітників, що також свідчить про те, що більшість працівників успішно адаптуються до нових умов без потреби в додаткових ресурсах або допомозі. І лише 9,1% працівників потребують додаткової підтримки для подолання виникаючих труднощів, що вказує на те, що проблеми виявляються у невеликої частини співробітників. Важливо відзначити, що серед опитаних не було жодного, хто відчував би

серйозні проблеми або потребував би значної психологічної допомоги.

Подальший аналіз даних дослідження демонструє, що більшість працевлаштованих працівників (59,1%) не зіткнулися з серйозними стресовими ситуаціями або труднощами під час адаптації до нового колективу чи робочих обов'язків, що свідчить про успішність існуючих методів інтеграції нових працівників, які допомагають запобігти виникненню значних стресових ситуацій.

Серед тих, хто все ж стикався з певними труднощами, більшість (87,5%) вирішували ці проблеми шляхом активного спілкування з колегами та керівництвом – це підкреслює важливість відкритої комунікації та підтримки в процесі адаптації. Водночас лише 12,5% опитаних відзначили, що стрес виникав у них в окремих аспектах нового робочого середовища, що вказує на відносно низький рівень серйозного стресу серед працівників. Такі показники також вказують на те, що лише 10% працівників зверталися за психологічною підтримкою або консультуванням у зв'язку з новим працевлаштуванням. Серед тих, хто не використовував психологічну допомогу, 44,4% відчували себе достатньо впевнено, 27,8% змогли самостійно впоратися з емоційними викликами, а 27,8% вважали, що психологічна підтримка не є необхідною.

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

– успіхи у виконанні завдань та досягнення цілей (45%) – це показник, що свідчить про важливість досягнень та позитивного самопочуття, пов'язаного з результативністю роботи;

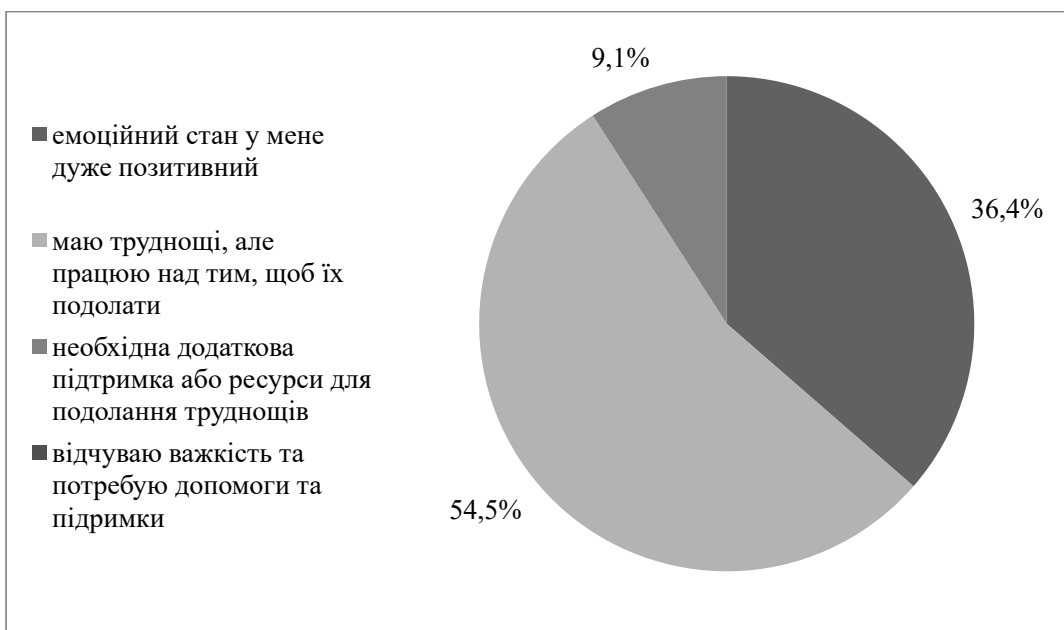


Рис. 1. Оцінка емоційного благополуччя нових працівників

– виконання великої кількості завдань або робота під тиском часу (35 %) – цей аспект вказує на те, що робочий тиск і великий обсяг завдань можуть бути значними джерелами стресу;

– позитивні взаємини з колегами та спільна робота над проектами (30 %) – хороший командний дух і ефективна співпраця є важливими для емоційного благополуччя працівників;

– відчуття монотонності або нудьги через повторювані завдання (25%) – цей фактор може сприяти зниженню мотивації та задоволення від роботи. Також були виокремлені кілька ключових стратегій (Рис. 2), які працівники використовують для підтримки свого психологічного благополуччя під час адаптації до нового робочого місця:

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

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

3) встановлення реалістичних цілей і очікувань (35%) – працівники намагаються форму-

вати реалістичні цілі щодо свого адаптаційного процесу, що допомагає їм уникати непотрібного стресу і зберігати здоровий баланс між очікуваннями та реальністю;

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

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

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

Застосування цих стратегій допомагає працівникам ефективно адаптуватися до нового робочого середовища, зменшити стрес і забезпечити стабільне психологічне благополуччя. Отримані результати свідчать про важливість індивідуалізованого підходу до психологічного супроводу, який враховує як особистісні особливості працівників, так і специфіку їхньої професійної діяльності. Ефективний супровід, що враховує потреби працівників і контекст робочого середовища, дозволяє



Рис. 2. Стратегії, на які орієнтуються нові працівники на новому місці роботи

знизити рівень стресу та підвищити загальний емоційний комфорт, що позитивно впливає на продуктивність і задоволеність роботою.

Компанії, які успішно впроваджують такі стратегії, створюють сприятливе середовище для швидкої та комфортної адаптації працівників, що, своєю чергою, сприяє зниженню плинності кадрів і підвищенню загальної ефективності організації. Проте, для досягнення ще більш високих результатів, необхідно постійно вдосконалювати методи психологічної підтримки, розширюючи їх спектр та доступність, що включає не лише стандартні заходи, але й інноваційні підходи, такі як інтеграція технологій, розвиток цифрових платформ для консультацій та підтримки, а також використання психоедукаційних ресурсів, які допомагають працівникам розуміти й керувати власним емоційним станом. Задля покращення результатів, компаніям варто розробляти спеціалізовані програми адаптації, що включають тренінги з управління стресом, розвиток емоційного інтелекту, комунікативні навички та стратегії подолання конфліктів. Важливо також впроваджувати регулярний моніторинг ефективності психологічних інтервенцій, що дасть змогу вчасно виявляти проблемні зони і коригувати підходи до підтримки працівників. Таким чином, комплексний підхід до психологічного супроводу дозволяє не лише покращити емоційне благополуччя працівників, але й сприяє побудові позитивного робочого клімату, що стає основою для довгострокового успіху як окремих працівників, так і компанії в цілому.

Висновки з проведеного дослідження.

За результатами дослідження було встановлено, що роль та значення психологічної підтримки в адаптації працівників до нового робочого середовища. Також зазначено, що розвиток психологічного супроводу в Україні пройшов складний шлях формування, створення організаційних принципів та розробки нормативної бази, що забезпечує ефективність роботи психологічних служб. У дослідженні розглянуто ключові аспекти психоло-

гічного супроводу, такі як методи підтримки, стратегії адаптації, а також критерії оцінки ефективності. Результати показали, що психологічна підтримка значно сприяє емоційному благополуччю працівників, полегшуючи їх інтеграцію в колектив та нові робочі обов'язки. Більшість працівників успішно адаптуються до нових умов, використовуючи позитивне мислення, підтримку близьких та активну комунікацію з колегами. Індивідуалізований підхід до супроводу працівників допомагає мінімізувати стрес та покращити загальний емоційний стан. Оцінка ефективності психологічного супроводу базується на комплексі показників, що відображають ключові аспекти професійної діяльності та соціального розвитку працівників. Незважаючи на досягнуті успіхи, потреба у вдосконаленні методів психологічної підтримки залишається актуальною, що вимагає розробки нових стратегій, інтеграції інноваційних підходів та регулярного моніторингу результатів, що дозволить підвищити ефективність психологічного супроводу, знизити плинність кадрів та покращити загальну продуктивність організацій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 45. С. 79–82. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct45-13>
2. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону: проблеми та шляхи їх вирішення. *Міжнародна науково-практична конференція Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток*. Київ: КНЕУ, 2022. С. 403–411.
3. Савченко В.А. Визначення потреби організацій у персоналі як основа для прогнозування та планування його розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*: зб. наук. пр. Київ : КНЕУ, 2023. № 1. С. 17–25.
4. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Збірник наукових праць Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10 (257). С. 100–104. URL: <http://ndiime.org.ua/page/pdf-journal-1>