

ERASMUS+ JEAN MONNET · ЦИКЛ ЛЕКЦІЙ

«Формування стратегії розвитку особистості в цифровому освітньому просторі:
Україна-ЄС»

№ 101127592 — FPDSDESUEU — ERASMUS-JMO-2023-HEI-TCH-RSCH



Тема 4

Професійна адаптація особистості: схильності та стратегії

особливості та відмінності між ЄС та Україною



Лекція 4 з 7

План лекції

- 1** Особливості професійної адаптації працівника
- 2** Типові адаптаційні проблеми та шляхи їх подолання
- 3** Особливості подолання станів професійної дезадаптації
- П** Завдання до теми 4: кейс «Новий старт Олексія» · вправа «Зіркова година» · кейс «Два проекти Марії»



01

ПИТАННЯ 1 3 3

Особливості професійної адаптації працівника



Професійна адаптація



Мета — максимально повне, швидке і ефективне пристосування до професійних обов'язків та отримання задоволення від їх виконання.

Працівник проходить **4 стадії**: знайомство, пристосування, асиміляція, ідентифікація.

Ключові аспекти: **когнітивний, емоційний, поведінково-рольовий, мотиваційно-вольовий.**

А також **психофізіологічний, професійний і соціально-психологічний** аспекти.

Стадії професійної адаптації

1



Знайомство

Працівник отримує інформацію про нову ситуацію в цілому, про критерії оцінки різних дій, про норми поведінки на робочому місці.



2



Пристосування

Працівник переорієнтовується, визнаючи головні елементи нової системи цінностей, але поки що продовжує зберігати багато своїх установок.



3



Асиміляція

Повне пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою/колективом.



4



Ідентифікація

Особисті цілі працівника ототожнюються з цілями колективу, організації, виробництва.

Аспекти професійної адаптації працівника



Когнітивний

Перебудова когнітивних процесів, спрямованих на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації.



Емоційний

Коливання динаміки емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації.



Поведінково-рольовий

Усвідомлення власної ролі в колективі та поведінкової тактики, стилю спілкування, зовнішнього образу, які впливають на сприйняття оточуючими.



Мотиваційно-вольовий

Координує всі інші компоненти, надає процесу адаптації стійкості й безперервності.

Середовище адаптації: три виміри



Психофізіологічний

Єдність адаптації людини до фізичних умов професійного середовища.



Професійний

Адаптація до професійних завдань, проведених операцій, професійної інформації.



Соціально-психологічний

Адаптація особистості до соціальних компонентів професійного середовища.

Як розвинути навички професійної адаптації

1



Удосконалюйте навички вирішення проблем

Визначте проблему, окресліть декілька альтернативних варіантів її вирішення, оберіть найкращу альтернативу та реалізуйте її.

2



Навчіться сприймати зміни

Зміни постійно супроводжують усі сфери життя — вони є невід'ємною частиною розвитку.

3



Будьте відкритими

Практикуйте активне слухання, утримуйтеся від суджень, доки не отримаєте всю інформацію. Подумайте про ситуацію з усіх боків, щоб включити всі можливості.

Як розвинути навички професійної адаптації

4



Залиште «его» за дверима

Не бійтеся просити допомоги у колег, брати успішні кейси конкурентів чи співробітників для реалізації.

5



Практикуйте уважність

Приділяйте менше уваги минулому і майбутньому: зосередьтеся на тому, що відбувається зараз і що ви можете змінити.

6



Вийдіть із зони комфорту

Якщо ви робите лише те, що вам зручно, ви не готові до змін та до розвитку.

02

ПИТАННЯ 2 3 3

Типові адаптаційні проблеми та шляхи їх подолання



Типові адаптаційні проблеми

1



Хибні, неадекватні очікування та ілюзії щодо навчання чи роботи

2



Необізнаність із поведінковими нормами і стандартами колективу/організації

3



«Зовнішня» мотивація професійної діяльності (грошовий заробіток, соціальний престиж, прагнення зробити кар'єру тощо)

4



Невизначеність особистої стратегії професійної діяльності/розвитку

Дві стратегії професійної адаптації

Стратегія 1



Конформна

Прагнення відповідати нормам конкретного професійного середовища, використовувати поради і вказівки керівників і колег, досягати згоди в міжособистісних стосунках.

Стратегія 2



Творча

Прагнення до самостійності, пошук більш досконалих прийомів роботи, раціоналізація знарядь і організації праці.

Підготовка до професійного самовизначення



Зарубіжний досвід адаптації персоналу

1



Адаптація до прийняття на роботу

Ознайомлення з історією підприємства, напрямками його діяльності, введення працівника в колектив.

2



Первинне стажування та навчання на робочому місці

Зменшує психологічне і фізичне напруження, допомагає уникнути стресових ситуацій, сприяє усвідомленню себе частиною колективу.

3



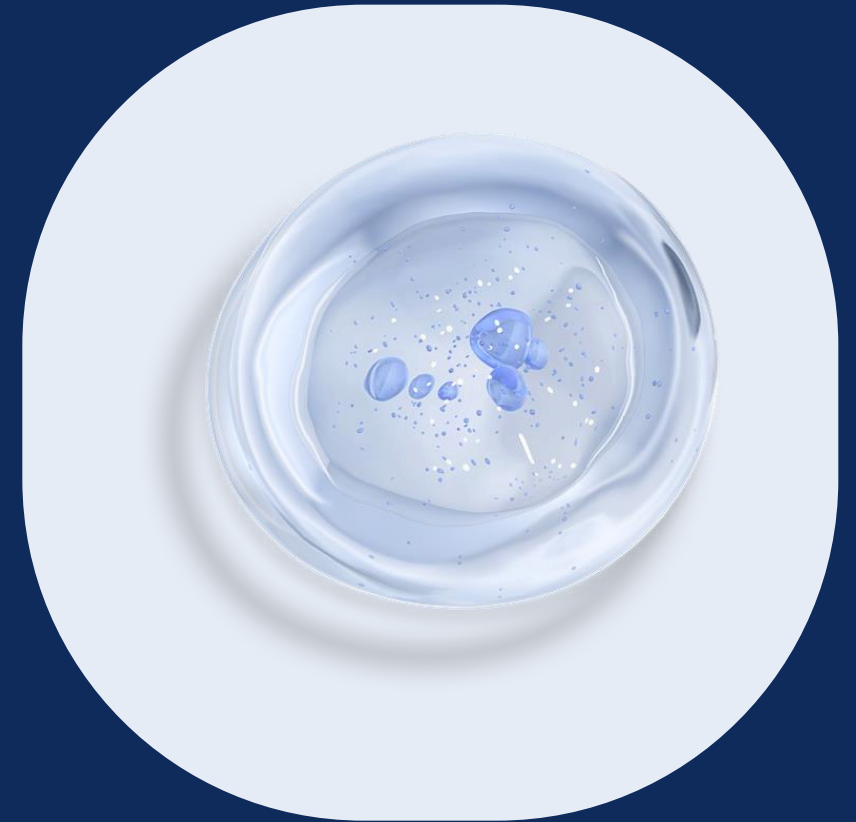
Наставництво (менторство)

Менеджер або інший наставник допомагає швидше усвідомити вимоги до робочого місця, знайомить з колективом, його правилами, установками.

03

ПИТАННЯ 3 3 3

Особливості подолання станів професійної дезадаптації



Стани професійної дезадаптації

Психоемоційні стани, які можуть виникнути під час адаптації до робочих процесів або під час трудової діяльності:

1



Прокрастинація

Затримка виконання завдань або відкладання їх на потім

2



Стрес

Реакції на несприятливі та шкідливі аспекти змісту, організації та середовища праці

3



Фрустрація

Переживання через блокування цілеспрямованої діяльності працівника

4



Апатія

Тяжкий стан млявості, байдужості, відсутності сил і мотивації

Причини прокрастинації

1

Недостатня мотивація

Завдання не викликає інтересу або не має значення для людини.

2

Страх невдачі

Боязнь не впоратися із завданням або зробити щось неправильно.

3

Відчуття перевантаження

Забагато завдань — відкладання, аби зменшити стрес і збільшити час для відпочинку.

4

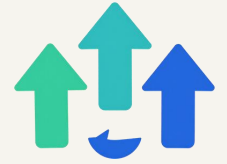
Відчуття втоми

Фізична або емоційна енергія зменшується — відкладання, щоб відновити сили.

5

Відкладання на потім

Здається, що виконання займе забагато часу, або незрозуміло, з чого почати.



Як «побороти» прокрастинацію

1

Розбивайте завдання на менші кроки

2

Встановлюйте терміни

3

Робіть перерви

4

Налаштовуйте себе на позитивне мислення

5

Скажіть собі, що ви не самотні

6

«З'їжте жабу» першою

7

Дайте собі можливість відпочити

8

Відповідайте собі: «Навіщо я це роблю?»

9

Займіться рутинними справами

10

Виберіть собі нагороду



Робочий стрес за визначенням EU-OSHA

Робочий стрес — паттерн емоційних, когнітивних, поведінкових та фізіологічних реакцій на несприятливі та шкідливі аспекти змісту, організації та середовища праці (EU-OSHA).

Проявляється через взаємодію психосоціальних небезпек:

Категорія ризику	Прояв у робочому середовищі
Зміст роботи	Перевантаження або недовантаження, рутинізація, висока невизначеність задач
Обсяг та темп	Постійний дефіцит часу, жорсткі дедлайни, висока інтенсивність
Контроль (автономія)	Низький рівень залученості до прийняття рішень, відсутність впливу на темп чи графік
Організаційна культура	Погана комунікація, відсутність чітких цілей, брак підтримки з боку керівництва



Ефективні методи зняття стресу на роботі



**Дотримання правил
здорового сну**



**Збалансоване
харчування**



Ресурсна діяльність



Хвилини тиші



**Планування та
розпорядок дня**



**Спілкування з людьми,
що надихають та
підтримують**



Звернення до психолога



**Обговорення проблеми
з оточенням**

Фрустрація: визначення

Фрустрація — гострий або хронічний психоемоційний стан і суб'єктивне переживання, яке виникає в результаті блокування цілеспрямованої діяльності працівника.

Унаслідок блокування фруструються базові психологічні потреби працівника — і унеможлиблюється досягнення очікуваного робочого результату:



Автономія



Компетенція



Належність

Види фрустрації за європейськими дослідженнями

1

Брак задоволення потреб

Робота просто нейтральна чи трохи нудна.

2

Фрустрація потреб

Робоче середовище активно пригнічує та шкодить.

3

Фрустрація автономії

Відчуття примусу, надмірного мікроменеджменту та відсутності вибору.

4

Фрустрація компетенції

Відчуття неефективності через брак ресурсів, інструментів або збій у процесах: людина хоче зробити добре, але «система не дає».

5

Фрустрація взаємин

Відчуття відкинутості, ізоляції або конфліктності в колективі.

Стрес vs фрустрація

Параметр	Професійний стрес	Робоча фрустрація
Першопричина	Дисбаланс вимог і ресурсів (надто багато роботи, брак часу)	Наявність неподоланого бар'єра / перешкоди на шляху до цілі
Основна емоція	Тривога, напруження, відчуття перевантаження	Роздратування, гнів, відчуття безсилля чи тупика
Типовий стан працівника	«Я не встигаю / не справляюся з обсягом»	«Мені заважають / я роблю марну роботу / це безглуздо»

⚠ Фрустрація — **показник системного збою** в організації праці: вмотивований працівник стикається з відсутністю автономії, бюрократичними чи технічними блоками, і потенційна продуктивність перетворюється на емоційне виснаження та відчуження.

Апатія та її симптоми



Апатія

Тяжкий стан млявості,
байдужості, відсутності сил і
мотивації.

Симптоми апатії:

- 1** Відсутність настрою: бувають періоди «просвітлення», але людина все одно живе у сумі
- 2** Постійна втома, знижений рівень енергії: зранку прокидаєшся вже втомленим
- 3** Відсутність концентрації, проблеми із запам'ятовуванням інформації
- 4** Відсутність зацікавленості у роботі, хобі, сімейних питаннях
- 5** Відсутність мотивації та прагнень

Способи боротьби з апатією

1



**Треба
виговоритис
я**

2



Більше руху

3



**Перегляньте
режим дня і
звички**

4



**Прогулянки
на свіжому
повітрі**

5



**Більше
спілкування**

ПРАКТИКУМ

Завдання до теми 4



1

Новий старт Олексія

2

Вправа «Зіркова година»

3

Два проекти Марії



Кейс «Новий старт Олексія»

Олексій нещодавно обійняв посаду менеджера з проектів. Під час тримісячного випробувального терміну керівництво помітило два різні аспекти його роботи:

Складнощі адаптації

Через зміну галузі Олексію поки складно орієнтуватися у внутрішніх бюрократичних регламентах компанії, а його швидкість виконання рутинних звітів на 15% нижча за середній показник відділу, що викликає в нього тимчасове напруження.

Сильні сторони

Високий рівень емоційного інтелекту, швидко знаходить спільну мову з «важкими» клієнтами, чудово володіє цифровими інструментами (Trello, Notion). Вже автономно оптимізував командну комунікацію та перехопив ініціативу в переговорах, де попередній співробітник зазнавав невдачі.

Завдання: проаналізуйте процес професійної адаптації Олексія. На які внутрішні та професійні переваги варто спиратися керівникові, щоб прискорити адаптацію та зменшити рівень початкового стресу?



Вправа «Зіркова година»



7–10

ХВИЛИН

Заради чого взагалі живуть представники вашої професії? Що для них найважливіше в житті та роботі?

Виділіть **3–5** найбільш характерних для вашої професії «радощів»:

Моя професія:



Кейс «Два проекти Марії»



Марія — провідний аналітик. Протягом останнього місяця вона стикнулася з двома різними робочими ситуаціями:

Ситуація А

Марії доручили підготувати терміновий річний звіт для інвесторів за 3 дні. Обсяг даних величезний, часу катастрофічно бракує, робочий день триває по 12 годин. Марія відчуває постійну напругу, тривогу та прискорене серцебиття, оскільки хвилюється, що фізично не встигне опрацювати весь масив інформації.

Ситуація Б

Марія розробила нову детальну стратегію оптимізації процесів і готова до її впровадження, проте керівництво вже втретє відкладає її розгляд через бюрократичні затримки, а ІТ-відділ блокує доступ до необхідного софту через внутрішній регламент. Марія відчуває роздратування, безсилля та розчарування.

Завдання: визначте, у якій ситуації Марія переживає професійний стрес, а в якій — робочу фрустрацію. Обґрунтуйте відповідь, спираючись на ключові ознаки цих понять.

Професійний стрес — ситуація:

Робоча фрустрація — ситуація:

Джерела до теми



1

EU-OSHA — Європейське агентство з безпеки та гігієни праці

osha.europa.eu

2

Дослідження фрустрації базових психологічних потреб (РМС)

pmc.ncbi.nlm.nih.gov

3

HSA. Work-related stress: a guide for employers (2022)

hsa.ie

4

EU-OSHA. Psychosocial risks and mental health

osha.europa.eu

ТЕМА 4 · ЗАВЕРШЕННЯ

Дякую за увагу!

· Наступна лекція: Тема 5 · Управління змінами та сприйняття змін:
найкращі підходи та моделі ЄС



Erasmus+ Jean Monnet · «Формування стратегії розвитку особистості в цифровому освітньому просторі: Україна-ЄС» · № 101127592 — FPDSDSUEU
— ERASMUS-JMO-2023-HEI-TCH-RSCH



Проект № 101127592 — FPDSDSUEU фінансується Європейським Союзом. Однак висловлені погляди та думки належать лише автору(ам) і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу або Європейського виконавчого агентства з питань освіти та культури (EACEA). Ні Європейський Союз, ні EACEA не несуть за них відповідальності.