

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
OSNABRÜCK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
(GERMANY)
КАСН-ОНМУ: ЦЕНТР ВИВЧЕННЯ КИТАЮ
ВЕЛИКОТИРНОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СВ. КИРИЛА ТА
МЕФОДІЯ (БОЛГАРІЯ)
ІНСТИТУТ КРИМІНАЛЬНИХ НАУК ТА ПРИКЛАДНОЇ КРИМІНОЛОГІЇ (МОЛДОВА)
ASOCIATIA OBSTEASCA "PERSPECTIVA" (MOLDOVA)
АСОЦІАЦІЯ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ (УКРАЇНА)
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МЕДИЦИНИ ТА ФАРМАЦІЇ ІМ. НІКОЛАЄ ТЕСТЕМІЦАНУ
РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВИ, КАФЕДРА ПСИХІАТРІЇ, НАРКОЛОГІЇ ТА МЕДИЧНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ У СУЧАСНОМУ ІННОВАЦІЙНОМУ ПРОСТОРІ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**III Міжнародної науково - практичної
конференції**

13 - 14 травня 2022 року

м. Одеса

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
OSNABRÜCK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
(GERMANY)
КАШ-ОНМУ: ЦЕНТР ВИВЧЕННЯ КИТАЮ
ВЕЛИКОТИРНОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СВ. КИРИЛА ТА
МЕФОДІЯ (БОЛГАРІЯ)
ІНСТИТУТ КРИМІНАЛЬНИХ НАУК ТА ПРИКЛАДНОЇ КРИМІНОЛОГІЇ (МОЛДОВА)
ASOCIATIA OBSTEASCA "PERSPECTIVA" (MOLDOVA)
АСОЦІАЦІЯ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ (УКРАЇНА)
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МЕДИЦИНИ ТА ФАРМАЦІЇ ІМ. НІКОЛАЄ ТЕСТЄМІЩАНУ
РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВИ, КАФЕДРА ПСИХІАТРІЇ, НАРКОЛОГІЇ ТА МЕДИЧНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ



**ACTUAL ISSUES
OF PSYCHOLOGY IN THE MODERN
INNOVATIVE SPACE**

**I INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE PAPERS
VOLUME**

May 13-14, 2022

УДК 159.9:001.895-047.37(082)

A437 <https://doi.org/10.33082/onmu/airpmis-2020>

Рекомендовано до друку Вченою радою Одеського національного морського університету. *Протокол № 10 від 27.04.2022 року.*

Редакційна колегія:

Р. П. Шевченко, д. психол.н., проф., завідувач кафедри практичної психології ННМГІ ОНМУ;

О. А. Діколь-Кобріна, ст. викладач кафедри практичної психології ННМГІ ОНМУ.

A437 **Актуальні** питання психології у сучасному інноваційному просторі : Збірник матеріалів міжнародної наук.-практ. конф., м. Одеса, ОНМУ, 13-14 травня 2022 р. / Редкол. : Р. П. Шевченко, О. А. Діколь-Кобріна. – *Одеса : Видавництво «Друк Південь»*, 2022. – 234 с.

Матеріали збірника відображають результати досліджень, що здобуті в процесі науково-дослідної роботи професорсько-викладацьким складом закладів вищої освіти України та зарубіжжя, провідних науковців, практиків, студентів та молодих науковців. Збірник може бути використаний для підвищення якості підготовки фахівців з психології та вдосконалення педагогічного процесу.

УДК 159.9:001.895-047.37(082)

Матеріали друкуються мовою оригіналу в авторській редакції

© Колектив авторів, 2022

© Видавництво «Друк Південь», 2022

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ
АДАПТАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ МОРСЬКОГО
ТРАНСПОРТУ**

А. В. Кернас

Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної психології,
Одеський національний морський університет
м. Одеса, Україна

Л. Г. Ламбова

Студентка 4 курсу факультету психології
Одеський національний морський університет
м. Одеса, Україна

Адаптація є складовим елементом системи підготовки кадрів та регуляторів зв'язку між системою освіти та виробничою сферою діяльності. Вивченню адаптації присвячено незліченну кількість досліджень теоретичного та практичного спрямування. Дослідженням по цієї темі присвячені роботи видатних вчених: А. Я. Кібанова, Б. Л. Ереміна, Б. Г. Ананьєв, М. Армстронг, Х. Вайнріх, . Захарчин, М. Лукашевич, В. Травін, О. М. Леонтєв, Г. О. Балл, Ж. Піаже, Г. Сельє О. Ф. Лазурський, С. Л. Рубінштейн, В. А. Енгельгард, М. Г. Кджанян, Б. Д. Паригін, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер та ін.

Мета роботи полягала у вивченні управління адаптацією працівників морського транспорту. Об'єкт дослідження – адаптація працівників морського транспорту, до умов професійної діяльності. Предмет дослідження – управління адаптацією до умов професійної діяльності працівників морського транспорту. Методи дослідження: – теоретичний аналіз наукової літератури з обраного тематичного напрямку щодо проблеми дослідження; -емпіричні: - спостереження; - бесіди; - анкетування; - тестування в ході якого нами був використаний наступний психодіагностичний інструментарій: - 1. Діагностична модель соціально-психологічної адаптації К. Рджерса, Р. Даймонда. Хайма 2. Шкала оптимізму та активності Н. Водоп'янової, М. Штейна. 3. Дефіцит часу в управлінській діяльності Л. Зайверга адаптовано Н. Водоп'янової.

На підставі проведеного нами аналізу наукової та науково-методичної літератури з досліджуваної проблеми ми можемо констатувати наступне:

Адаптація персоналу для підприємства є своєрідним показником успішності чи провалу роботи пошуку та підбору кадрів.

У період адаптації працівник проходить кілька стадій:

- загальне ознайомлення із ситуацією;
- пристосування (звикання, засвоєння стереотипів);
- асиміляція (повне пристосування);
- ідентифікація (ототожнення особистих цілей із цілями колективу).

У процесі адаптації працівник проходить кілька етапів: загальне ознайомлення із ситуацією; пристосування; асиміляція; ідентифікація.

Для того, щоб адаптація нового працівника пройшла швидко, його потрібно ознайомити з підприємством, його особливостями, внутрішнім трудовим розпорядком, представити колективу, показати робоче місце, познайомити з керівником та проінструктувати з пожежної безпеки та техніки безпеки.

У процесі адаптації слід плавно вводити нового співробітника у сферу його діяльності і виключити ситуації, які можуть стати на заваді входження працівника в робочий ритм колективу, непередбачені проблеми, пов'язані з перевтомою, відсутністю інформації тощо. Тому в адаптаційний період слід вживати заходів, що запобігають багатьом моментам, що призводять до психологічної дезадаптації працівника [1].

Адаптація починається з встановлення інформаційного зв'язку зі створенням у процесі профорієнтації та професійного відбору, продовжується з початком роботи на підприємстві та закінчується розривом інформаційних та особистих зв'язків із підприємством.

Ефективність управління продуктивною адаптацією працівника залежить від всіх структурних елементів адаптації, з акцентом найбільш значущими видами адаптації до конкретних умов, від уміння керівників використовувати ефективні технології управління соціальною адаптацією [2].

Погана організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови на виробництві, нерозвиненість соціальної сфери в ряді випадків визначають таку стратегію трудової поведінки, при якій

працівник вважає за краще менше працювати, але й менше отримувати, оскільки ціна інтенсивного робота вища неприйнятна для нього.

Однак можлива й інша ситуація, коли працівник для підтримки певного рівня добробуту готовий оплачувати своїм здоров'ям додаткові пільги: надбавки та допомоги, пов'язані з умовами праці, підвищеною оплатою за понаднормову роботу тощо. Люди, свідомо оцінюючи можливі варіанти поведінки, намагаються вибрати найкоротший шлях до бажаного результату.

Висновки: Кожен вид діяльності пов'язані з певними витратами має свою ціну. Таким чином, професійна діяльність визначається витратою фізичних та моральних сил. Висока інтенсивність праці може відлякувати працівників за недостатніх умов відновлення працездатності.

На наш погляд програми адаптації дозволяють суттєво підвищити ефективність роботи персоналу і забезпечити наступність знань та навичок накопичених організацією та її співробітниками.

Література

1. Лукашевич І.П., Шкурко В.В. Адаптація персоналу: проблеми управління. - Запоріжжя, 1999. 0 385 с.
2. Травин В.В. Менеджмент персонала підприємств. - М.: Дело, 2003. 416 с