

УДК: 159.9:[331.101.268:005.332.4]
DOI: 10.60022/2(6)-30S

Васюткіна Наталія Володимирівна

доктор економічних наук, професор
професор кафедри економіки
Державне некомерційне підприємство
«Державний університет «Київський авіаційний інститут», Україна
ORCID: 0000-0001-8546-9251

Vasiutkina Nataliia

Doctor of Economic Sciences, Professor
Professor of the Department of Economics
State Non-Commercial Company «State University «Kyiv Aviation Institute», Ukraine
ORCID: 0000-0001-8546-9251

Коваленко Наталія Василівна

доктор економічних наук, професор
професор кафедри менеджменту
Національного транспортного університету, Україна
ORCID: 0000-0001-8011-1373

Kovalenko Nataliia

Doctor of Economic Sciences, Professor
Professor of the Department of Management
National Transport University, Ukraine
ORCID: 0000-0001-8011-1373

Філіппов Михайло Іванович

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри управління бізнесом
Навчально-науковий Інститут управління, економіки та бізнесу
ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна Академія управління персоналом», Україна
ORCID: 0009-0002-1339-9711

Filippov Mykhailo

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Business Management
Educational and Scientific Institute of Management, Economics and Business
Interregional Academy of Personnel Management, Ukraine
ORCID: 0009-0002-1339-9711

АДАПТАЦІЯ ЯК РЕСУРС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

***Анотація.** У статті розглядається соціально-психологічна адаптація як ключовий ресурс забезпечення конкурентоспроможності персоналу в умовах сучасних глобальних викликів. Висвітлюється актуальність дослідження у зв'язку з динамічними змінами соціальних норм, цифровізацією, глобалізацією та кризовими ситуаціями, які впливають на психоемоційний стан працівників. Проаналізовано різні підходи до вивчення адаптації - біолого-фізіологічний, психологічний, соціологічний, екологічний, цифровий та інтегративний - з акцентом на комплексному та багатовимірному розгляді процесу. Особливу увагу приділено соціально-психологічному аспекту адаптації, що включає когнітивні, емоційні, поведінкові, мотиваційні та комунікативні компоненти. Наведено ключові чинники, що впливають на адаптацію персоналу, включно з індивідуальними, соціальними та ситуаційними аспектами, а також роллю професійної кваліфікації та попереднього досвіду. Показано, що ефективна адаптація сприяє інтеграції працівників у колектив, розвитку їхніх професійних і соціальних компетенцій, зниженню рівня стресу та підвищенню психологічного благополуччя. Акцентовано на необхідності створення сприятливих умов для інтеграції та розвитку адаптивних навичок у сучасному професійному середовищі, що сприяє конкурентоспроможності персоналу організації.*

Ключові слова: адаптація, соціально-психологічна адаптація, професійна адаптація, конкурентоспроможність персоналу, психологічний вимір, стресостійкість, емоційний інтелект, соціальна інтеграція, цифрова адаптація, глобальні виклики, управління персоналом.

Abstract. *The article examines socio-psychological adaptation as an important resource for ensuring the competitiveness of personnel in the face of modern global challenges. The relevance of the work is due to rapid social, economic and technological transformations, increasing uncertainty, crisis situations and digitalization, which significantly affect the psycho-emotional state of employees and the ability to perform effective professional activities. Various approaches to studying adaptation are analyzed, in particular biological-physiological, psychological, sociological, ecological, digital and integrative, the relevance of a comprehensive and multidimensional analysis of the process, including biological, psychological, social and professional aspects, is emphasized. Psychological, social and situational factors that determine the level of adaptation are highlighted, including professional qualifications, previous experience, personal traits, social support and features of the social environment. The main components of socio-psychological adaptation are considered - cognitive, emotional, behavioral, motivational and communicative, as well as their interrelation in the process of employee integration into the team and professional activity. It is shown that effective adaptation contributes to the formation of flexible behavioral strategies, reducing stress levels, developing emotional intelligence, increasing self-esteem and confidence, as well as strengthening social and professional competencies. In this regard, a systematic analysis of the factors of socio-psychological adaptation was carried out and a comprehensive model was proposed that takes into account individual, social and situational factors, their impact on the effectiveness of integration and professional development of employees, as well as psychological mechanisms for supporting adaptation processes.*

Attention is focused on the practical significance of the study for creating programs for personnel adaptation support, forming multicultural competence and increasing the competitiveness of organizational personnel in modern conditions. The results obtained can be used in psychology, sociology, pedagogy, and personnel management to optimize integration processes, develop professional mobility, and increase the life potential of employees.

Keywords: *adaptation, socio-psychological adaptation, professional adaptation, personnel competitiveness, psychological dimension, stress resistance, emotional intelligence, social integration, digital adaptation, global challenges, personnel management.*

Постановка проблеми. У сучасному світі, який характеризується швидкими змінами, соціальними трансформаціями, глобалізацією та кризовими ситуаціями, питання адаптації персоналу організацій набуває особливої актуальності. Вона є важливим механізмом, що забезпечує гармонійне функціонування людини в суспільстві, організації, сприяє її самореалізації та емоційному благополуччю. Зміна суспільних норм, цінностей та умов життя в постійній невизначеності, вимагає від людини високої адаптивності. Нові технології, цифровізація, розвиток штучного інтелекту змінюють способи комунікації та інтеграції в соціумі. Постійна невизначеність та нестабільність (економічні кризи, пандемії, війна) впливають на психоемоційний стан персоналу підприємств. Високий рівень інформаційного навантаження вимагає розвитку критичного мислення та психологічної стійкості.

Успіх у професійній сфері значною мірою залежить від здатності фахівця швидко адаптуватися до змін у трудовій діяльності, комунікативних стратегіях та корпоративній культурі. Гнучкість мислення, комунікативні навички та емоційний інтелект є ключовими факторами адаптації у професійному середовищі. Зміна місця проживання, зокрема у разі вимушеного переселення або внутрішньої міграції через війну, роботу чи навчання, ставить перед фахівцями виклик забезпечення ефективної адаптації людей до нових умов життя, мовного середовища та соціальних норм. Формування мультикультурної компетентності стає необхідністю для ефективної інтеграції. Нездатність до адаптації може призвести до соціальної ізоляції, внутрішніх конфліктів, зниження самооцінки та рівня життєвої задоволеності. Розвиток стресостійкості, емпатії, навичок саморегуляції сприяє гармонізації фахівців та підвищенню їх життєвого потенціалу.

Всі умови реалій сьогодення доводять, що соціально-психологічна адаптація є необхідною умовою успішного функціонування особистості в сучасному суспільстві. Вона визначає рівень інтеграції людини у соціум, її здатність ефективно взаємодіяти з іншими, долати труднощі та реалізовувати власний потенціал. Саме тому дослідження цього аспекту та систематизація всіх чинників впливу,

знаходження комбінаторики підходів, що сприятимуть вибору вдалої адаптивної поведінки, підтримки є вкрай важливим для управління персоналом в організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження з адаптації персоналу підкреслюють багатовимірний характер цього процесу та необхідність комплексного підходу. Сучасні автори Андросович К. [4; 5], Сікора Я.Б. [6], Кулик С.М. [7] та ін.) виділяють психологічні, соціальні, професійні та цифрові аспекти адаптації, акцентуючи на ролі когнітивних, емоційних та комунікативних компонентів. Значна увага приділяється авторами Богомаз С.Л., Ковалевська Т.М. [11], Ничкало Н.Г. [13], Блажівський М.І. [14] ролі професійної кваліфікації, попереднього досвіду та соціальної підтримки в процесі інтеграції працівників у колектив та їх адаптації.

Разом із тим, сучасні публікації недостатньо досліджують адаптаційні процеси в умовах комплексних глобальних викликів, таких як цифровізація, соціальні трансформації, війна та економічна нестабільність, а також взаємозв'язок адаптації з конкурентоспроможністю персоналу.

Метою статті є дослідження соціально-психологічної адаптації як ресурсу забезпечення конкурентоспроможності персоналу в умовах сучасних глобальних викликів, аналіз підходів, чинників, що впливають на адаптаційні процеси та визначення ключових психологічних, соціальних і професійних механізмів, які сприяють ефективній інтеграції працівників у колектив і підвищенню їх життєвого та професійного потенціалу.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах глобальних викликів і насамперед війни особливої актуальності набуває питання адаптації персоналу, серед яких ключове місце займає соціально-психологічна адаптація. Вона виступає необхідною передумовою ефективного функціонування працівників у новому середовищі, адже саме здатність справлятися зі стресом, зберігати продуктивність і знаходити ресурси для взаємодії з колегами визначає рівень стійкості організацій. Успішна адаптація дозволяє персоналу гармонійно функціонувати в колективі, будувати соціальні зв'язки та задовольняти свої потреби, зберігаючи психологічну рівновагу. Соціально-психологічна адаптація — це процес активного входження фахівця в нове соціально-професійне середовище, під час якого він засвоює норми, цінності та поведінкові моделі, необхідні для ефективної взаємодії.

Попри повномасштабну війну, частина українського бізнесу зберігає наміри розширювати кадровий склад: 38% керівників МСБ планують збільшення персоналу у 2024 р. [1]. Це актуалізує проблему адаптації працівників у кризових умовах. Досвід пандемії COVID-19 (на думку 58% підприємців) став важливим чинником швидкого пристосування до нових викликів. Основними проблемами початку вторгнення були фінансові труднощі (35%) та високий рівень стресу серед працівників (29%), що ускладнювало інтеграцію новачків і формувало відчуття невпевненості у майбутньому компаній.

Водночас бізнес продовжує функціонувати: попри скорочення вакансій більш ніж на 70% у більшості компаній, окремі підприємства зберегли або навіть посилили найм, зокрема в аграрному секторі центральних і західних регіонів. В умовах кадрового дефіциту акцент зміщується на якісний онбордінг і утримання працівників, що стає ключовим ресурсом стабільності та конкурентоспроможності персоналу [2, с. 328].

Тому адаптація в складних умовах роботи спричиненими викликами війни, глобальних змін є важливою на сучасному етапі функціонування підприємств і є нагальна необхідність в розумінні її суті і реалізації. Термін «адаптація» походить від латинського *adapto* – «пристосовую» та пізньолатинського *adaptatio* – «пристосування». У такому значенні він застосовується в більшості наукових дисциплін.

Формування цього поняття відноситься до другої половини XVIII століття, коли адаптацію почали розглядати як процес пристосування організму до змінних умов зовнішнього середовища. Одним із перших, хто ввів цей термін у науковий обіг, був німецький фізіолог Г. Ауберт. Він використовував його для опису механізмів зміни чутливості органів зору та слуху, що проявляється у збільшенні або зниженні їхньої сприйнятливості до відповідного подразника [3, с.13-21].

Розглядаючи понятійний зміст даного визначення, слід спочатку зупинитись на розумінні поняття адаптація. Сучасні дослідники в цій сфері стверджують, що це є доволі складний феномен:

- це динамічне утворення, результат і процес пристосування організму чи особистості до умов зовнішнього середовища, а також властивість будь-якої саморегуляційної системи (біологічної, соціальної або технічної), що полягає в здатності пристосування до умов зовнішнього середовища, яке постійно змінюється [4; 5];

- це пристосування особистості до нових умов існування в соціальному довіллі відповідно до його норм, вимог, потреб, прагнень, мотивів та інтересів самої особистості [5; 6].

Враховуючи багатокомпонентний склад даного процесу, розрізняють різні підходи у вивченні

адаптації, представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Підходи у вивченні адаптації

№ з/п	Напрями та підходи у вивченні адаптації	Сутність підходу	Вид адаптації, що досліджується
1	Біолого-фізіологічний підхід	Пристосування та активне підтримання необхідного рівня відповідності будови організму до внутрішніх та зовнішніх змін, що виникають під впливом середовища біологічних, хімічних, екологічних, фізіологічних (температурі, атмосферному тиску, освітленню, та ін.) факторів	біологічна, фізіологічна, анатомічна, медичинська, екологічна, ергономічна
2	Психологічний	Формування індивідуального стилю діяльності. Діалектична єдність діяльнісних і соціально-психологічних відношень суб'єктів адаптації і соціального середовища. Входження людини у систему внутрішньо-групових відносин і пристосування до них. Вироблення зразків мислення й поведінки, які відображають систему цінностей і норм конкретного виробничого колективу. Придбання, закріплення й розвиток умінь і навичок міжособистісного спілкування у такому колективі.	психологічна, соціальна, соціальнопсихологічна, особистісна, професійна
3	Інформаційно-комунікативний	Зміна структури або функції системи та керуючих впливів на основі одержаних даних і поточної інформації з метою досягнення оптимального стану при недостатній апріорної інформації або змінених умовах діяльності. Пошук, сприйняття й переробка інформації у контактах.	взаємна адаптація психосемантичних систем
4	Соціологічний підхід	пристосування особистості до соціальних інститутів та структур. Він досліджує, як соціальні умови, такі як економічні, політичні та культурні фактори, впливають на поведінку та адаптаційні можливості індивіда.	первинна, вторинна адаптація, форсована адаптація, дезадаптація
5	Екологічний підхід	підкреслює взаємозв'язок між особистістю та її оточенням. Адаптація розглядається як процес взаємодії індивіда з фізичним та соціальним середовищем, що забезпечує гармонійне співіснування.	адаптація до природного, соціального середовища, змінних умов життя, психоекологічна адаптація
6	Цифровий підхід	пристосування особистості, соціальних груп і організацій до цифрового середовища, нових технологій і цифрових комунікацій.	когнітивна, соціальна, психологічна, професійна, етична, безпекова.
7	Інтегративний підхід	об'єднує різні аспекти адаптації, визнаючи, що цей процес є багатовимірним і включає біологічні, психологічні та соціальні компоненти. Він підкреслює необхідність комплексного аналізу для повного розуміння адаптаційних механізмів.	комплексна адаптація (біологічна, психологічна, соціальна, екологічна, професійна)

Джерело: складено авторами на основі [7; 8; 9; 10; 11; 12]

Аналізуючи вищенаведені підходи, слід зауважити, що в сучасних умовах найбільш актуальним та використовуваним є інтегративний підхід у вивченні адаптації. Даний підхід інтегрує комплексність і гнучкість. Комплексність дозволяє поєднувати біологічні, психологічні, соціальні та екологічні аспекти адаптації, що дає змогу враховувати всі можливі фактори впливу. Гнучкість являється процесом адаптації в сучасному світі, який відбувається під впливом багатьох змін (технологічних, економічних, екологічних, соціокультурних), тому необхідно аналізувати її з різних точок зору. Комплексна адаптація в інтегративному підході враховує всі рівні адаптації, які взаємопов'язані, дає змогу створити індивідуальні програми підтримки адаптації фахівців, що відповідає реаліям сучасного світу, де зміни в одному аспекті життя впливають на всі інші.

В залежності від сфери застосування також актуальними підходами є соціально-психологічний, екологічний, цифровий. Соціально-психологічний підхід – важливий у вивченні адаптації до нових соціальних умов, змін у суспільстві (наприклад, міграція, зміна соціального статусу). Екологічний підхід набуває актуальності через глобальні екологічні проблеми, вплив урбанізації та зміну клімату. Цей підхід акцентує увагу на безперервному обміні між індивідом і його оточенням, де кожна сторона впливає та змінює іншу. Важливими концепціями в цьому контексті є життєвий стрес, протистояння, ніша та ареал, які допомагають зрозуміти, як людина адаптується до змін у середовищі та які стратегії

використовує для подолання труднощів. Цифровий підхід вивчає адаптацію особистості до цифрового середовища, що особливо актуально в умовах цифровізації суспільства. Цей напрямок набуває все більшого значення для конкурентоспроможності персоналу, оскільки цифрове середовище стає основним простором для навчання, роботи та соціальних взаємодій. Зростаюча цифровізація освіти, бізнесу, медицини, соціального життя, розвиток штучного інтелекту, автоматизації та віддаленої роботи, вплив цифрових технологій на психіку, когнітивні процеси та соціальну взаємодію потребують застосування різних видів адаптації, які притаманні даному підходу.

Соціально-психологічний аспект адаптації стосується труднощів у засвоєнні нових соціальних норм, а також у встановленні та підтримці певного соціального статусу в малій групі. У межах соціально-психологічної адаптації розрізняють поняття «пристосування» та власне «адаптація», при цьому простежується поступовий перехід від пасивного прийняття умов до активного формування продуктивної взаємодії між особистістю та її середовищем, а також між особистістю та діяльністю.

Пристосування розглядається як складова адаптаційного процесу, що відображає початкову взаємодію суб'єкта з елементами середовища через об'єкти адаптації. У соціальній психології виокремлюють два взаємопов'язані види адаптації, які взаємно впливають один на одного: професійна та соціально-психологічна адаптація.

Професійна адаптація – це процес набуття необхідних професійних навичок і вмінь, формування особистісних якостей, важливих для професійної діяльності, а також розвиток стійкого інтересу та позитивного ставлення до обраного професійного інтересу.

Згідно з Н. Г. Ничкало [13], професійна адаптація є різновидом соціальної адаптації, що поєднує ціннісно-нормативні, психофізіологічні, діяльнісні та соціально-психологічні аспекти, які тісно взаємопов'язані. Вона проходить через чотири ключові етапи :

1. Початковий етап – формування базового психофізичного, морального та інтелектуального потенціалу, необхідного для професійної діяльності; профорієнтація школярів і молоді; допрофесійна підготовка.

2. Етап професійного вибору – пошук оптимального робочого місця з урахуванням трудового потенціалу особистості та ринкової кон'юнктури; професійний відбір кандидатів роботодавцями; укладення трудової угоди, що визначає умови праці.

3. Етап входження в професійну діяльність – адаптація до робочого колективу, режиму та організації праці; налагодження соціально-психологічних взаємин; опанування специфічних професійних навичок; засвоєння культурних норм та цінностей організації.

4. Етап професійного зростання – горизонтальна та вертикальна мобільність всередині підприємства, між компаніями та професіями; інтеграція в систему безперервного професійного розвитку та творчої діяльності.

Соціально-психологічна адаптація – це процес інтеграції працівника у систему взаємовідносин, притаманних конкретному колективу, а також встановлення зв'язків із людьми та групою. Вона передбачає акомодацию (пристосування до організаційних умов, норм і структур) та асиміляцію (засвоєння форм взаємодії та відносин у робочому середовищі) [14].

Соціально-психологічна адаптація персоналу підприємств визначається сукупністю різноманітних чинників, які можна поділити на три основні групи: індивідуальні (суб'єктивні), соціальні (об'єктивні), ситуаційні. (рис.1.)



Рис. 1. Фактори впливу на соціально-психологічну адаптацію
Джерело: сформовано авторами на основі [14; 15; 16]

Індивідуальні (суб'єктивні) чинники пов'язані з особистісними характеристиками індивіда: особистісні риси, психологічні властивості, професійна кваліфікація та досвід.

Індивідуальні фактори включають особистісні характеристики, такі як екстраверсія, відкритість до нового досвіду та стресостійкість, які визначають здатність людини адаптуватися до змін. Важливу роль відіграє і попередній досвід, зокрема навички роботи в колективі та рівень соціальної підтримки. Особи, які раніше успішно проходили адаптаційні процеси, зазвичай легше справляються з новими викликами [15].

Внутрішні соціальні регулятори охоплюють інтереси, потреби, систему цінностей та життєві орієнтири, які формують цілі особистості, визначають оптимальні критерії соціальної адаптації, а також індивідуально прийнятні методи та форми її здійснення. Психологічні аспекти адаптації залежать від особистісних характеристик, індивідуальних когнітивних стилів обробки інформації, стратегій подолання труднощів (копінг-стратегій), а також специфіки емоційно-поведінкових реакцій, що змінюються відповідно до рівня соціальної адаптації [16].

Рівень професійної кваліфікації та досвід роботи є ключовими чинниками, що впливають на ефективність соціально-психологічної адаптації фахівця в нових умовах, зокрема в професійному середовищі. Вони визначають здатність людини швидко інтегруватися в робочий колектив, адаптуватися до вимог професійної діяльності та відповідати очікуванням роботодавця. До них відносять: рівень професійних знань та компетенцій, досвід роботи та професійна соціалізація, гнучкість у набутті нових знань та навичок, вплив кваліфікації на емоційний стан.

Високий рівень кваліфікації дозволяє швидше опанувати нові завдання, ефективно взаємодіяти з колегами та уникати невпевненості у власних силах. Глибокі теоретичні знання у поєднанні з практичним досвідом сприяють гнучкості мислення, здатності до прийняття рішень та ефективному розв'язанню професійних завдань.

Попередній досвід професійної діяльності визначає, наскільки швидко людина адаптується до нової робочої ситуації. Працівники з досвідом краще орієнтуються у специфіці своєї сфери, швидше освоюють нові методи роботи та легше інтегруються в команду. Вони також мають розвинені комунікативні навички та вміють ефективно взаємодіяти з керівництвом, колегами та клієнтами. Особи, які відкриті до нової інформації, готові вдосконалювати свої навички та використовувати новітні технології, зазвичай адаптуються швидше та ефективніше.

Високий рівень кваліфікації сприяє впевненості в собі, знижує рівень стресу та тривожності, які можуть супроводжувати адаптаційний період. Недостатній рівень знань або їх невідповідність новим вимогам, навпаки, може викликати професійні труднощі, невпевненість у собі, страх перед невдачами, що ускладнює процес адаптації.

У сучасних умовах ринку праці висококваліфіковані фахівці мають більше можливостей для кар'єрного зростання, що позитивно впливає на їхню мотивацію та адаптаційні можливості. Особи з недостатньою професійною підготовкою можуть стикатися з труднощами в пошуку роботи, що негативно позначається на їхній соціально-психологічній адаптації. Професійна кваліфікація та досвід не лише забезпечують успішне входження в нове професійне середовище, але й сприяють розвитку кар'єри, зміцненню впевненості в собі та ефективній адаптації до змін.

До соціальних (об'єктивних) чинників відносять такі, що стосуються зовнішнього середовища та соціальних умов: соціальне середовище, соціальна підтримка, ставлення суспільства, культурні особливості.

Соціальне середовище поєднує у собі наявні умови праці, режим і характер діяльності, особливості соціального оточення. Соціальною підтримкою є наявність підтримуючих структур, контактів з місцевим населенням, друзів та знайомих.

Загальні об'єктивні чинники діють на макрорівні та охоплюють рівень економічного розвитку суспільства, доступність ресурсів та послуг, стабільність політичної системи, рівень демократії та забезпечення прав і свобод громадян, домінуючі в суспільстві традиції, звичаї, моральні установки. Ці чинники визначають характер і напрямки соціалізуючих впливів на персонал. Вплив загальних об'єктивних чинників опосередковується специфічними, що діють на рівні окремих соціальних структур.

Специфічні об'єктивні чинники діють на мікрорівні та включають структуру сім'ї, стиль виховання, матеріальний добробут, умови праці, корпоративна культура, стосунки з колегами, якість освіти, взаємодія з колегами.

Зовнішні фактори не піддаються контролю з боку особистості. Вони включають психотравмуючі та стресові ситуації, їхню тривалість і умови виникнення, соціальне середовище, доступність своєчасної соціально-психологічної допомоги чи підтримки. Крім того, на адаптаційні можливості людини негативно впливають дезорганізуючі соціально-психологічні явища, такі як паніка, фейки та чутки [17].

Ситуаційні фактори відіграють важливу роль у процесі соціально-психологічної адаптації фахівців, оскільки вони визначають характер та особливості взаємодії людини з оточенням у конкретних умовах. Ці фактори можуть як сприяти успішній адаптації, так і ускладнювати її.

Серед основних ситуаційних факторів виділяють соціальну підтримку у межах умов соціалізації, яка виражається у наявності підтримки з боку сім'ї, друзів, колег, доступності психологічної та соціальної допомоги, рівня соціальної згуртованості. Характер стресової чи кризової ситуації, зокрема інтенсивність і тривалість стресу, ступінь загрози для особистості (фізична, емоційна, соціальна), несподіваність або передбачуваність ситуації. Також важливим чинником є соціальні умови та середовище. Особливості соціального контексту (робочий колектив, навчальний заклад, спільнота). Наявність або відсутність конфліктів, конкуренції. Зміни в соціальних ролях (перехід на нову посаду, переїзд, вступ до навчального закладу).

В останні роки інформаційне середовище стає одним з домінуючих ситуаційних чинників. Доступність об'єктивної та достовірної інформації. Вплив мас-медіа, соціальних мереж, рівень поширення фейків. Інтенсивність інформаційного навантаження. Всі ці фактори спричиняють певні умови і необхідність адаптації.

Висновки. Таким чином, соціально-психологічна адаптація персоналу виступає ключовим ресурсом забезпечення його конкурентоспроможності в умовах сучасних глобальних викликів. Доведено, що поєднання когнітивного, емоційного, поведінкового, мотиваційного та комунікативного компонентів створює основу для ефективної інтеграції працівників у професійне середовище. Врахування індивідуальних і соціальних чинників у процесах адаптації сприяє підвищенню продуктивності, стресостійкості та професійного розвитку, що має стратегічне значення для розвитку організацій.

Фактори, що впливають на соціально-психологічну адаптацію персоналу підприємств в сучасних умовах глобальних викликів, є багатогранними та охоплюють як внутрішні, так і зовнішні аспекти взаємодії людини із соціальним середовищем. Успішна соціально-психологічна адаптація можлива за умов гармонійної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників та гнучкою адаптивністю у різного роду ситуаціях. Важливими елементами цього процесу є підтримка з боку соціального середовища, розвиток адаптивних навичок і створення сприятливих умов для інтеграції персоналу в безпечне середовище організації.

Література

1. Як проходить адаптація до роботи в умовах війни – досвід великих компаній. Work.ua. 19.04.2022. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2870/>
2. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Сучасні підходи до адаптації та утримання персоналу в період кризових трансформацій в бізнесі. Бізнес інформ. 2024. № 4. pp. 325 -331. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-4-325-331>
3. Бойко І. І. Психологічна адаптація підлітка до нових умов навчання. Психологія. Зб. наук. праць. К.: НПУ. 1999. Вип. 2. С. 92-96.
4. Андросович К. Соціальна адаптація обдарованої особистості: від дитинства до юності : методичний посібник / К.А. Андросович, Л.І. Ткаченко, Г.В. Ільїна, І.О. Якімова, В.М. Шульга. Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України. 2021. 106 с.
5. Андросович К.А. Умови та форми процесу успішної адаптації студентів-першокурсників. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. К. 2013. № 4(21). С. 121–128
6. Сікора Я.Б. Адаптація як об'єкт наукового дослідження: психолого-педагогічний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2022. Вип. 2(51). С. 135–139.
7. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / С. М. Кулик; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2004. 140 с.
8. Тоба М.В. Жигаренко І.Є., Боярин Л.В. До вивчення проблеми соціально-психологічної адаптації особистості у науковій літературі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2017. №1. С.252-261. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2017_1_33
9. Петрунько О.В., Плющ О.М. Перспективи застосування екологічного підходу в сучасних психологічних дослідженнях. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. №4(64). С. 205-216. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-205-216>
10. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О. Філософія цифрової людини і цифрового суспільства: теорія і практика: монографія. Львів-Торунь : Liha-Pres, 2022. 460 с.
11. Богомаз С.Л. , Ковалевська Т. М. Інтегративний підхід до вивчення феномена психосоціальної адаптації. *Науковий вісник Мукачевського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. Том 2. № 1. 2016. С. 148-151.
12. Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці: монографія / [Г.О.Балл, О.В. Губенко, О.В. Завгородня та ін.] за ред. Г.О. Балла. Кіровоград: Імекс-ЛТД. 2012. 206 с.
13. Ничкало Н. Г. Адаптація професійна. Енциклопедія сучасної України. К.: Держ. голов. підприємство респ. ВО, 2001. Т. 1: «А». – С. 179–180.
14. Блажівський М.І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. *Науковий Вісник. Львівського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2014. С. 233-242 URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1155/1/1-2014bmisl.pdf>
15. Вишньовський В.В., Люштей Т.А. Вплив соціально-психологічної адаптації особистості на ефективність діяльності трудового колективу. Матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. мол. уч. та студ. «Актуальні задачі сучасних технологій». Тернопіль, 11-12 грудня 2024 року. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/47882/2/MNPK_2024_Vyshnovskyi_V_V-Influence_of_social_371-372.pdf?utm_source=chatgpt.com
16. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. Західний науковий центр НАН України і МОН України. URL: https://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php?utm_source=chatgpt.com
17. Ткачишина О.Р. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості в умовах кризових ситуацій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. №3 Том 32(71). 2021. С. 93-98 URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/3_2021/17.pdf

References

1. Yak prokhodyt adaptatsiia do roboty v umovakh viiny – dosvid velykykh kompanii [How adaptation to work in wartime is carried out - the experience of large companies]. Work.ua. 19.04.2022. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2870/>
2. Nazarov N.K., Stepanova E.R. (2024) Suchasni pidkhody do adaptatsii ta utrymannia personalu v period kryzovykh transformatsii v biznesi [Modern approaches to adaptation and retention of personnel during the period of crisis transformations in business]. Biznes inform. № 4. pp. 325 -331. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-4-325-331>

4459-2024-4-325-331

3. Boiko I. I. (1999) Psykholohichna adaptatsiia pidlitka do novykh umov navchannia. [Psychological adaptation of a teenager to new learning conditions]. *Psykholohiia Zb. nauk. prats. K.: NPU. Vyp. 2.* pp. 92-96.

4. Androsovykh K., (2021). Sotsialna adaptatsiia obdarovanoi osobystosti: vid dytynstva do yunosti: metodychnyi posibnyk [Social adaptation of a gifted individual: from childhood to youth: a methodological manual] / K.A. Androsovykh, L.I. Tkachenko, H.V. Ilina, I.O. Yakymova, V.M. Shulha. Kyiv: Instytut obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy. 106 p.

5. Androsovykh K.A. (2013). Umovy ta formy protsesu uspishnoi adaptatsii studentiv-pershokursnykiv [Conditions and forms of the process of successful adaptation of first-year students]. *Aktualni problemy sotsiologii, psykholohii, pedahohiky. K. № 4(21).* pp. 121–128

6. Sikora Ya.B. (2022). Adaptatsiia yak obiekt naukovoho doslidzhennia: psykholoho-pedahohichnyi analiz. [Adaptation as an object of scientific research: psychological and pedagogical analysis]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriiia «Pedahohika. Sotsialna robota».* Vyp. 2(51). pp. 135–139.

7. Kulyk S. M. (2004). Psykholohichni osoblyvosti upravlinnia profesiinoiu adaptatsiieiu vchyteliv [Psychological features of managing professional adaptation of teachers]: dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.05 / S. M. Kulyk; Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuksa APN Ukrainy. K. 140 p.

8. Toba M.V. Zhyharenko I.Ye., Boiaryn L.V. (2017). Do vyvchennia problemy sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii osobystosti u naukovi literaturi. [To the study of the problem of socio-psychological adaptation of the individual in scientific literature]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii. №1.* pp. 252-261. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2017_1_33

9. Petrunko O.V., Pliushch O.M. (2021). Perspektyvy zastosuvannia ekolohichnoho pidkhodu v suchasnykh psykholohichnykh doslidzhenniakh [Prospects for the application of the ecological approach in modern psychological research]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK».* №4(64). pp. 205-216. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-205-216>

10. Voronkova V. H., Nikitenko V. O. (2022). Filosofiia tsyfrovoi liudyny i tsyfrovoho suspilstva: teoriia i praktyka [Philosophy of the digital person and digital society: theory and practice]: monohrafiia. Lviv-Torun : Liha-Pres, 460 p.

11. Bohomaz S.L., Kovalevska T.M. (2016). Intehratyvnyi pidkhid do vyvchennia fenomena psykhosotsialnoi adaptatsii [Integrative approach to studying the phenomenon of psychosocial adaptation]. *Naukovyi visnyk Mukachevskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia «Pedahohika ta psykholohiia».* Tom 2. № 1. pp. 148-151.

12. Intehratyvno-osobystisnyi pidkhid u psykholohichnii nautsi ta praktytsi [Integrative-personal approach in psychological science and practice]: monohrafiia / [H.O.Ball, O.V.Hubenko, O.V. Zavhorodnia ta in.] za red. H.O. Balla. Kirovohrad: Imeks-LTD. 2012. 206 p.

13. Ничкало Н. Г. Адаптація професійна. Енциклопедія сучасної України. К.: Держ. голов. підприємство респ. ВО, 2001. Т. 1: «А». – С. 179–180.

14. Blazhivskiy M.I. (2014). Poniattia adaptatsii u suchasni naukovi literaturi [The concept of adaptation in modern scientific literature]. *Naukovyi Visnyk. Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav.* №1. pp. 233-242 URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1155/1/1-2014bmisl.pdf>

15. Vyshnovskiy V.V., Liushte T.A. Vplyv sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii osobystosti na efektyvnist diialnosti trudovoho kolektyvu [The influence of socio-psychological adaptation of the individual on the effectiveness of the work team.]. *Materialy XIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. mol. uch. ta stud. «Aktualni zadachi suchasnykh tekhnolohii».* Ternopil, 11-12 hrudnia 2024 roku. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/47882/2/MNPK_2024_Vyshnovskiy_V_V-Influence_of_social_371-372.pdf?utm_source=chatgpt.com

16. Haletska I. Psykholohichni chynnyky sotsialnoi adaptatsii [Psychological factors of social adaptation]. *Zakhidnyi naukovi tsentr NAN Ukrainy i MON Ukrainy.* URL: https://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php?utm_source=chatgpt.com

17. Tkachyshyna O.R. (2021). Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii osobystosti v umovakh kryzovykh sytuatsii [Peculiarities of socio-psychological adaptation of the individual in crisis situations]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho. Seriiia: Psykholohiia. №3 Tom 32(71).* pp. 93-98 URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/3_2021/17.pdf