

Організація має культуру тоді, коли вона має історію, досить тривалу для формування колективних базових уявлень. Будучи сформованими і сприйнятими, вони стають визначальними особливостями організації. Ті організації, які характеризуються високою плинністю кадрів (як рядових працівників, так і керівних) або малозмістовною історією, можуть не виробити колективні уявлення і не сформуєть корпоративну культуру. Тому культуру будь-якої організації, зазвичай, розглядають на трьох рівнях; рівні артефактів, рівні цінностей і рівні базових уявлень. Рівні культури охоплюють різного роду колективні цінності, норми і правила поведінки, що використовуються носіями цієї культури для представлення як самим собі, так і іншим.

**Список використаних джерел:**

1.Шейн Е.Х. Організаційна культура і лідерство: Пер. з англ./ Під ред. В.А. Співака. – СПб.: Пітер, 2002. – 336 с.

**УДК 331.108**

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент

А.М. Виходцева, магістр

*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

**АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Істотний вплив на процес соціалізації підлеглих роблять особливості їх адаптації (пристосування) до умов організації. Адаптація – складний процес, що зачіпає різні сторони життєдіяльності. Адаптацію можна розглядати і як складову частину соціалізації, і як її механізм.

Під адаптацією розуміють процес взаємодії працівника і соціального середовища, процес активного пристосування особи до середовища, що змінилося, освоєння щодо стабільних умов середовища. Розрізняють три взаємозв'язані види адаптації: психофізіологічну, соціально-психологічну і професійну:

у процесі психофізіологічної адаптації відбувається освоєння всіх умов, що надають різні психофізіологічні дії на підлеглого

в процесі знаходження його в організації. До цих умов слід віднести фізичні і психічні навантаження, рівень конкретної діяльності, ергономічні умови оволодіння спеціальністю і ін.;

в ході соціально-психологічної адаптації відбувається включення підлеглого в систему взаємин організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями і ін. В ході такої адаптації підлеглий отримує інформацію про систему ділових і неформальних відносин, про мікрогрупи, про соціальні позиції окремих членів організації. Цю інформацію він сприймає активно, співвідносивши її зі своїм минулим соціальним досвідом, зі своїми ціннісними орієнтаціями;

професійна адаптація характеризується розкриттям і освоєнням можливостей підлеглого як конкретного фахівця, формуванням позитивного відношення до своєї діяльності. Як правило, задоволеність своєю діяльністю в організації як професією настає досягши певних реальних результатів, а останні приходять у міру освоєння підлеглим специфіки діяльності на конкретній ділянці [1, с. 148].

Соціально-психологічна адаптація – це процес оволодіння працівником своєю роллю при входженні в нову соціальну групу чи організацію.

Процес соціально-психологічної адаптації має три стадії.

В процесі першої стадії - ознайомлення, відбувається освоєння працівником норм, цінностей, установок, уявлень, стереотипів, що існують в організації.

В процесі другої стадії - ролевій орієнтації відбувається ухвалення форм соціальної взаємодії (формальних і неформальних зв'язків, стилю керівництва, сусідських, партнерських, сімейних відносин і ін.), що склалися, ухвалення форм наочної діяльності (способів професійного виконання роботи). В ході другої стадії соціально-психологічна адаптація покликана привести до формування соціально і професійно значущих засобів спілкування, поведінки і діяльності, прийнятих в групі, за допомогою яких особа могла б реалізувати себе, свої потреби, схильності, уміння і т. ін.

В процесі третьої стадії - самоствердження відбувається спочатку індивідуалізація, а потім інтеграція співробітника, що адаптується. Процес індивідуалізації передбачає поєднання

засвоєних особою соціальних вимог, норм, розпоряджень, очікувань із специфікою потреб, властивостей і стилю діяльності індивідів, тобто персоніфікована форма реалізації соціальних функцій. Процес інтеграції покликаний забезпечити ухвалення і схвалення групою образу особи, створеного в процесі індивідуалізації; встановлення оптимальних зв'язків між групою і співробітником, представлення в єдності її особливостей і характерних рис [2, с. 320].

Показниками успішної соціально-психологічної адаптації можуть бути: адекватний соціальний статус індивіда в даному соціальному середовищі, групі; психологічна задоволеність індивіда цим середовищем, групою.

**Список використаних джерел:**

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента : учеб. / В. Р. Веснин. – М.: Высшая школа, 2011. - 367 с.
2. Коротков Э. М. Менеджмент : учеб. / Э. М. Коротков. – М.: Юрайт, 2011. - 640 с.
3. Дорофеев В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопап. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 439 с.

**УДК 331.108**

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент  
Є. Деянов, С. Калініченко, магістри  
*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЮ  
ПІДСИСТЕМОЮ ПАТ «ЕЛЕКТРОМОТОР»**

На початку ХХІ століття, коли розвиток виробництва, використання інвестицій і високих технологій досяг свого апогею, прийшов час більш детально поглянути на один із найважливіших чинників виробництва – розкриття, використання і розвиток прихованого потенціалу людини. У теперішній час ця проблема усвідомлюється вченими та практиками як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

Дослідження психологів і керівників сучасних вітчизняних підприємств свідчать, що відносини між працівниками,