

**УДК: 331.103:005.**

**Медведєв Богдан Олексійович**, *магістр спеціальності «Технологія зберігання, консервування та переробки м'яса» факультету харчових технологій та управління якістю продукції АПК НУБіП України (м. Київ, Україна)*

**Типило Володимир Ігорович**, *магістр спеціальності «Технологія зберігання, консервування та переробки м'яса» факультету харчових технологій та управління якістю продукції АПК НУБіП України (м. Київ, Україна)*

**Яшник Світлана Валеріївна**, *доктор педагогічних наук, професор кафедри психології, Національний університет біоресурсів і природокористування України (м. Київ, Україна)*

## ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ В КОМАНДІ

Адаптація працівника до роботи в команді є важливим етапом його інтеграції в організаційну культуру, що охоплює професійне, соціальне та психологічне пристосування до робочого середовища [1]. Під поняттям «адаптація працівника до роботи в команді» будемо розуміти взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних, побутових умовах праці та відпочинку. Цей процес сприяє швидкому засвоєнню норм командної взаємодії, зменшенню стресових реакцій, пов'язаних зі змінами, а також підвищенню продуктивності праці. Тривалість адаптації залежить від індивідуальних особливостей працівника та створених робочим колективом умов і може коливатися від кількох тижнів до шести місяців [2].

Адаптація до командної роботи проходить через кілька послідовних етапів, кожен з яких має свої особливості та виклики.

На початковому етапі працівник знайомиться з корпоративною культурою, структурою команди та своїми обов'язками, що дозволяє сформулювати перше враження про колектив. Цей етап включає підписання оферу, підготовку робочого місця та ознайомлення з правилами взаємодії в команді, що зменшує початкову тривогу. Важливою особливістю є наставництво, коли досвідчений колега допомагає новачку зрозуміти динаміку команди та уникнути типових помилок [3].

На другому етапі працівник активно інтегрується у щоденну роботу команди, навчаючись ефективно координувати свої дії з колегами та підлаштовуватися під їхні стилі спілкування. Цей етап також включає соціальне пристосування, де через спільні обіди чи онлайн-заходи формуються довіра та міцні стосунки у колективі. Паралельно відбувається професійна адаптація з освоєнням ключових інструментів для спільної роботи, таких як Trello або Slack.

На фінальному етапі працівник досягає стабільності, активно сприяє командним цілям і налагоджує ефективну комунікацію в колективі, що може тривати до 3-6 місяців. Повна інтеграція проявляється в ініціативі, зворотному зв'язку та внеску в командні проекти [1, 4]. Даний процес адаптації працівника називається онбординг.

Адаптація часто супроводжується низкою викликів, які здатні уповільнити процес інтеграції нового працівника.

Серед них виділяють психологічний стрес і тривогу, що виникають через невизначеність щодо командних норм, що, своєю чергою, може знижувати мотивацію. Цей аспект особливо виражений у динамічних колективах, які вимагають постійної гнучкості. Також поширеними є конфлікти в комунікації, коли відмінності у стилях спілкування призводять до непорозумінь, особливо для інтровертів, а відсутність зворотного зв'язку лише погіршує ситуацію. Нарешті, професійні розбіжності можуть змусити нового співробітника витратити час на переучування та адаптацію до нових методів роботи [5].

Для забезпечення успішної адаптації нових працівників критично важливим є впровадження структурованих стратегій, які орієнтовані як на індивіда, так і на командну динаміку. Для успішної адаптації критично важливими є структуровані стратегії, до яких відносяться наставництво та підтримка, командні заходи та комунікація, індивідуальний план адаптації тощо.

Призначення ментора прискорює орієнтацію нового працівника, що, за оцінками, підвищує його впевненість на 30-50% у перші місяці [1]. Неформальні активності, як-от тимблдинги, сприяють соціальній інтеграції, а цифрові платформи автоматизують зворотний зв'язок. Персоналізований план з чіткими цілями дозволяє відстежувати прогрес, а психологічна підтримка допомагає впоратися з емоційними аспектами інтеграції [4].

Психологічна складова адаптації визначає, наскільки комфортно працівник почувається в команді, впливаючи на загальну продуктивність, що відображено в табл.1 [4, 5].

## Процес адаптації працівника до роботи в команді

Аспект адаптації	Основні особливості	Рекомендації
Професійна (1-3 місяці)	Опанування професійних навичок, ознайомлення з технологіями, посадовими обов'язками	Навчання, тренінги, наставництво, обмін знаннями
Соціально-психологічна (1-2 місяці)	Входження у колектив, встановлення міжособистісних зв'язків, прийняття корпоративної культури	Психологічна підтримка, організація неформальних зустрічей
Організаційна (2-4 тижні)	Розуміння структури, ієрархії, внутрішніх правил і процедур	Ознайомлення з документами, корпоративна презентація
Психологічна (до місяця)	Звикання до умов праці, режиму та навантажень	Створення комфортних робочих умов, адаптація робочого графіка

Ефективна адаптація не лише підвищує продуктивність команди, але й знижує плинність кадрів.

**Список використаних джерел:**

3. Адаптація персоналу – види, методи, етапи і задачі. SunOne. URL: <https://sunone.com.ua/articles-uk/adaptaciya-personalu-vidi-metodi-etapi-ta-zadachi/>
4. Маркова, Т. В. Особливості адаптації працівників у сучасних підприємствах. *Економіка і управління*. 2023. №12 (45). С.56-62.
5. Адаптація персоналу: етапи, методи та цифрові рішення. Academy Ocean. URL: <https://academyocean.com/ua/blog/post/adaptaciya-personalu-etapi-metodi-ta-cifrovi-rishennya>
6. Миронова О.М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 602-611.
7. Малтиз В. В., Тарасенко Ю. В. Адаптація персоналу як спосіб формування кадрової політики організації. *Приазовський економічний пошук*. 2019. № 6. С. 158-162.

**Національний університет біоресурсів і  
природокористування України  
Гуманітарно-педагогічний факультет  
Кафедра управління та освітніх технологій**



## **МАТЕРІАЛИ**

**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
«Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології,  
провідництво та менеджмент в освіті»  
«Sustainable Growth of Society in the Digital Era: Innovation, Technology,  
Guidance and Management of Education»**

**Національний університет біоресурсів і природокористування України,  
кафедра управління та освітніх технологій  
AKG Global Support Services (OPC) Private Limited – Індія,  
Університет Патил Відьяпіт – Індія,  
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський  
державний інститут»,  
Херсонським навчально-науковим інститутом Національного  
університету кораблебудування імені адмірала Макарова,  
Поліський національний університет,  
кафедра комп'ютерних технологій та системного моделювання**

**1 жовтня 2025 р.**

**Київ 2025 р.**

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet рішенням Вченої ради гуманітарно-педагогічного факультету НУБіП України (протокол № 3 від 17.10.2025 р.)

Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті / Матеріали міжнародної дистанційної науково-практичної конференції, м. Київ, 1 жовтня 2025 р. Київ : НУБіП України. 2025. 192 с.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами Міжнародної дистанційної наукової конференції «**Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті**», яка відбулась 1 жовтня 2025 року в Національному університеті біоресурсів і природокористування України. В матеріалах збірника висвітлюються сучасні тенденції подальшого розвитку освіти в Україні й світі в епоху цифровізації, розв'язання нагальних проблем у соціокультурній та соціально-гуманітарній сферах шляхом синергетичної інтеграції інновацій, управління та технологій, освітнього менеджменту та провідництва.

Тези подано в авторській редакції. Автори тез відповідають за достовірність викладеного матеріалу, за правильність цитування джерел, посилання на них та інші відомості. Передруковувати опубліковані в збірнику наукових праць матеріали дозволяється тільки за згодою авторів.

*Редакційна колегія:*

*Савицька І.М., канд. філос. наук, доц. декан факультету (голова);*

*Кубицький С. О., канд пед. наук, проф. завідувач кафедри управління та освітніх технологій;*

*Гречаник Н. І., д-р пед. наук, проф.*

*Шумілова І. Ф., д-р пед. наук, доц.;*

*Базелюк В.Г., канд. пед. наук, доц.*

*Відповідальна за випуск – Гречаник Н.І., д-р пед. наук, проф.*

**ISBN 973-966-8063-79-4**