

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный Исследовательский Саратовский Государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В
РАБОТУ С ОРДЕРНЫМ ПОДХОДОМ К ИЗУЧЕНИЮ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

студентки 2-го курса

направления 37.04.01 «Психология»

факультета психологии

Кафедра общей и социальной психологии

Пчеловой Анастасии Михайловны

Научный руководитель

д. псих. н., доцент

Аксеновская Л.Н.

Зав. кафедрой

д. псих. н., доцент

Аксеновская Л.Н.

Саратов - 2016

Введение

Адаптация всегда была объектом внимания ученых таких отраслей науки, как психология, биология, антропология, философия, социология. Профессиональная адаптация сотрудника является сложным этапом вхождения в организацию из-за развивающегося конфликта между сложившимися моделями поведения и новыми требованиями окружающей действительности, выраженной в организационной культуре.

Интерес к взаимосвязи организационной культуры и адаптации персонала начал появляться сравнительно недавно, когда для исследователей стало очевидно, что традиционные методы регуляции вхождения человека в организацию перестали себя оправдывать. Оказалось, что однотипные управленческие воздействия на процесс профессиональной адаптации персонала в различной организационной среде приводят к разным результатам, а способы и методы управления во много определяются традициями и культурными особенностями коллектива.

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации. Особенности отношений между людьми, устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации, образцы положительного и отрицательного поведения и многое другое, что относится к ценностям и нормам, имеют важное значение для эффективного управления. Если можно говорить, что организация имеет «душу», то этой душой является организационная культура.

В настоящее время существует множество подходов и определений организационной культуры. В нашей работе мы остановились на концепции организационной культуры, предложенной Л.Н. Аксеновской. Здесь организационная культура рассматривается как «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия».

Цель исследования: исследование взаимосвязи профессиональной адаптации персонала к работе с ордерным подходом к изучению организационной культуры.

Объект исследования: организационная культура как целостный феномен

Предмет исследования: взаимосвязь профессиональной адаптации персонала в работу и типа организационной культуры (в рамках ордерного подхода)

Гипотеза исследования: существует корреляция между уровнем адаптации персонала и гармоничностью развития субордеров

Частная гипотеза: существовании корреляции между уровнем профессиональной адаптации и гармоничностью развития субордеров (т.е. гармоничностью развития субордеров и самой организационной культуры).

Уровень профессиональной адаптации будет обратно пропорционально связан с разницей в баллах между субордерами.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ психологической литературы по предмету исследования;
2. Изучить основные подходы к изучению профессиональной адаптации, выделить методы адаптации персонала, определить теоретико-методологический базис исследования адаптации персонала, который будет использоваться в настоящей работе;
3. Изучить основные подходы к определению организационной культуры, определить теоретико-методологический базис исследования, который будет использоваться в настоящем исследовании;
4. Проанализировать взаимосвязь профессиональной адаптации персонала и организационной культуры.

Методы исследования:

1. теоретический анализ литературы;
2. тестирование,

3. интервьюирование,
4. анкетирование,
5. метод экспертной оценки,
6. методы математико-статистического анализа

Новизна исследования:

1. Впервые показано, что уровень профессиональной адаптации персонала зависит от типа организационной культуры и лидерства.
2. Впервые показано, что лидер организации может влиять на профессиональную адаптацию персонала через изменение организационной культуры.
3. Впервые показано, что зависимость между уровнем профессиональной адаптации персонала к работе и разницей в балах между субординатами обратно-пропорциональна.
4. ***База исследования:*** сотрудники и руководящий состав ООО «Мясокомбината Дубки» (сотрудники производства и сотрудники офиса), сотрудники компании ООО «Персонал Консалтинг».

Структура квалификационной работы: Магистерская работа общим объемом в 97 страниц состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 83 источника. Магистерская работа содержит 8 таблиц, 1 диаграмму.

В первой главе «**Организационная культура**» осуществлен обзор научной литературы, рассмотрены социально-психологические особенности организационной культуры, основные подходы к изучению организационной культуры, а также рассмотрена концепция организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

Выводы по главе I.

1. К организации понятие культуры стало примеряться сравнительно недавно, не более 60-70 лет тому назад и поводом для этого

использования в этой сфере послужили результаты исследований, полученные специалистами по управлению, учеными-психологами, социологами, и представителями других научных дисциплин в ходе различных экспериментов и фундаментальных теоретических исследований, выполненных в области социальных отношений в XX столетии.

2. Культура, в широком смысле, является механизмом воспроизведения социального опыта, помогающим людям жить и развиваться в определенной климатогеографической или социальной среде, сохраняя единство и целостность своего сообщества.
3. Современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие.
4. Организационная культура может быть определена как совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации.
5. У менеджмента крупных организаций есть достаточно ресурсов и средств для того, чтобы оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры, однако им не всегда хватает знания, как ее анализировать и изменять в желательном направлении.
6. Организационная культура — это «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия».
7. Ордерная методология социально-психологических исследований организационной культуры представляет собой уровневую систему

методологических принципов и моделей, центрированных на концептах порядка и этики и связях между ними.

Во второй главе «**Профессиональная адаптация персонала к работе**» представлены методологические основания социально-психологического исследования особенностей профессиональной адаптации, процедуру адаптации нового сотрудника в организации, концепция причин дезадаптации, рассмотрены цели адаптации, основные подходы к изучению профессиональной адаптации.

Выводы по главе II.

1. Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше её отличие от привычной производственной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс профессиональной адаптации.
2. Процесс адаптации помогает быстрее освоиться на новой работе, адаптивные люди являются более лояльными, управляемыми.
3. Чем выше уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом тем легче протекает процесс адаптации.
4. Производственная адаптация не только является необходимым и важным условием успешного функционирования трудового коллектива, но и как вид трудовой деятельности непосредственно входит в это функционирование.
5. Анализ функций производственной адаптации как сложного биопсихосоциального явления, сущность которого заключается в освоении индивидом новых (для него) видов трудовой деятельности, свидетельствует, что производственная адаптация является социальным механизмом приведения в действующий

деятельности состояние практически всей совокупности основных биологических, психических и социальных человеческих возможностей, личности работника.

В третьей главе «**Эмпирическое исследование взаимосвязей профессиональной адаптации персонала и организационной культуры**» дана характеристика объектов эмпирического исследования, описаны его основные этапы, проанализированы результаты методики диагностики социально-психологической адаптации» К.Роджерса и Р. Даймона, опросника «Профессиональной дезадаптации» О.Н. Родиной, описаны и проанализированы результаты ордерной диагностики организационной культуры, представлен анализ результатов ордерной диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры, показан корреляционный анализ Пирсона взаимосвязи уровня профессиональной адаптации и гармоничностью развития субордеров.

Результаты диагностики профессиональной адаптации по методике диагностики социально-психологической адаптации» К.Роджерса и Р. Даймона и опросника «Профессиональной дезадаптации» О.Н. Родиной самый высокий уровень профессиональной адаптации представлен в организации С. Самый низкий уровень профессиональной адаптации в организации А.

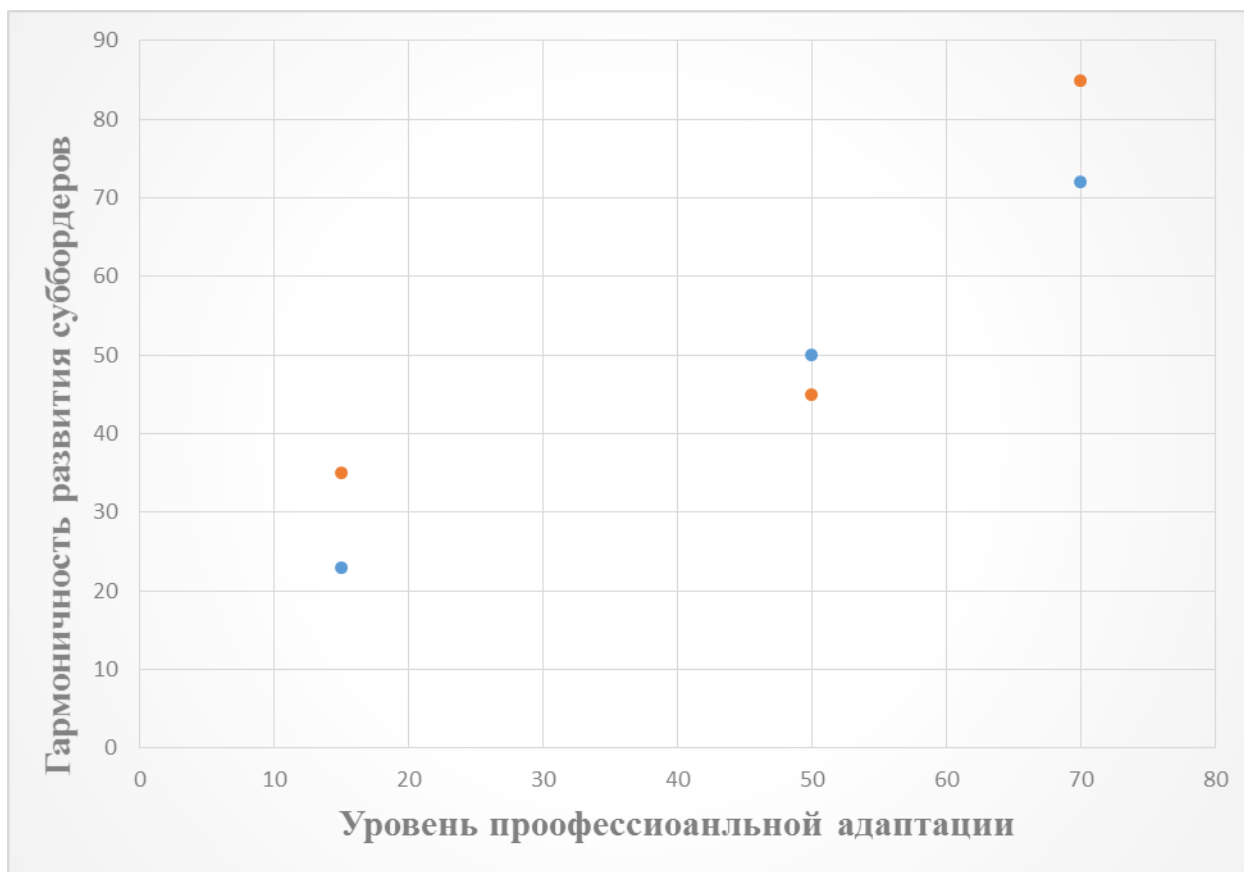
	Организация А	Организация Б	Организация С
Диагностика К.Роджерса и Р. Даймона.	37	36	79
Опросник Родиной О.Н.	66	70	30

Результаты ордерной диагностики организационной культуры (ордерная диагностика) На уровне «семейного» субордера показатели выше в

организации А, Степень выраженности «церковного» субордера выше в организации в организации С, исключение представляет только «армейский» субордер, который более выражен в организации Б, в организации С так же продемонстрированы незначительные различия между степенью выраженности субордеров организационной культуры.

	Организация А	Организация Б	Организация С
Семейный	92	59	85
Армейский	57	91	73
Церковный	68	36	88

Результат корреляционного анализа Пирсона показывает, что все коэффициенты имеют высокий уровень значимости, поэтому можно утверждать, что данные методики измеряют один и тот же конструкт. Диаграмму показывает зависимость уровня профессиональной адаптации от уровня гармоничности развития субордеров в обеих организациях.



Выводы по результатам эмпирического исследования:

1. Исследование имеет корреляционный план, т.е. направлено на выявление связей между переменными без установления причинно-следственной направленности между ними. Для измерения профессиональной адаптации мы использовали методику диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймона, опросник для оценки проявлений дезадаптации О.Н. Родиной. Для общей оценки были использованы авторская анкета и метод интервьюирования.
2. В ходе этого этапа проводился сбор эмпирических данных на выборке из 46 сотрудников Мясокомбината Дубки и компании Персонал Консалтинг. Также была собрана информация о социально-демографических особенностях испытуемых. В исследовании приняли участие работники компаний в

количестве 46 человек, из них 18 мужчин и 28 женщин в возрасте от 20 до 51 года.

3. Было проведено обобщение эмпирических данных и проверка выдвинутых гипотез. Выдвинутая гипотеза о наличии подобной связи получила эмпирическое подтверждение
4. Проведена статистическая обработка данных (методом подсчета коэффициентов корреляции Пирсона), их анализ и содержательная интерпретация
5. Выявлены особенности взаимосвязи между профессиональной адаптации и субординатами.
6. Исследование показало зависимость уровня профессиональной адаптации от уровня гармоничности развития субординатов в обеих организациях.

В **Заключении** отмечено, что важность процесса профессиональной адаптации за последние годы многократно возросла. Растущий дефицит кадров на рынке труда, снижение лояльности работников, гонка зарплат — все это заставляет компании постоянно искать способы привлечения и удержания персонала. Об этом много говорят и пишут. При этом процесс адаптации нередко остается в тени, хотя именно он связывает воедино процессы привлечения и удержания персонала. В результате многие компании, прилагая титанические усилия по поиску и отбору кандидатов, благополучно теряют большинство новичков из-за отсутствия качественной адаптации, и процесс начинается сначала. На анализ причин, как правило, не хватает времени, все списывается на «тотальную нелояльность» нынешних работников или низкий уровень зарплат в компании. Существует несколько концепций профессиональной адаптации, но все исследователи сходятся во мнении, что организационная культура и лидер оказывают критическое влияние на развитие

вовлеченности персонала.

В работе нами было проведено исследование взаимосвязи профессиональной адаптации к работе и организационной культуры. Актуальность исследования обусловлена необходимостью обобщения накопленных данных, более широкого рассмотрения процесса введения новичка в компанию с учетом особенностей организационной среды. Теоретический обзор показал хорошую разработанность проблемы профессиональной адаптации на Западе и также исследований в России.

Эмпирическое изучение особенностей взаимосвязей профессиональной адаптации и лояльности проводилось на выборке представителей двух организаций с различной направленностью деятельности.

Мы провели теоретический анализ организационной и психологической литературы по предмету исследования, изучили основные подходы к определению адаптации как в России, так и за рубежом, выделили цели, виды, критерии адаптации, определили взгляд на изучаемый феномен, изучили основные подходы к определению организационной культуры в трудах отечественных и зарубежных ученых, выделили компоненты организационной культуры, определили взгляд на изучаемый феномен организационной культуры (в рамках ордерного подхода), рассмотрели взаимосвязи профессиональной адаптации и организационной культуры.

В рамках нашего исследования на представителях двух компаний мы подтвердили гипотезу о существовании корреляции между уровнем профессиональной адаптации и гармоничностью развития субордеров (т.е. гармоничностью развития субордеров и самой организационной культуры).

Таким образом, выводы нашего исследования расширяют представления о профессиональной адаптации к работе и организационной культуры, показывая новые пути для влияния на уровень адаптации путем работы с организационной культуры через лидера.

В ходе анализа и интерпретации результатов нашего исследования поставлены задачи для будущих исследований и сформулированы вопросы, на

которые в рамках данной работы ответов не найдено. Например, представляется актуальным изучение взаимосвязи разных видов адаптации и организационной культуры на разных профессиональных выборках, поиск детерминант различных эмпирических типов, в том числе социально-демографических факторов. Итак, в настоящем исследовании представлены новые результаты о явлениях адаптации и организационной культуры, обоснована актуальность дальнейшего изучения взаимосвязи этих феноменов.

В нашей работе мы рассматривали взаимосвязь профессиональной адаптации с типом организационной культуры. Гипотезу, которую мы выдвигали в начале работы получила эмпирическое подтверждение. Теоритическая и практическая значимость в том, что после данного исследования мы сможем оказывать влияние на профессиональную адаптацию персонала к работе механизмами ордерного подхода. Т.к. «ордерный подход исходит из предположения, что ключом к организационно-культурному порядку является личность лидера организации», мы приходим к выводу о том, что возможно влияние на адаптацию персонала через тренинговую работу с лидером организации на базе ордерного подхода. В этом и заключается новизна и значимость нашей работы.