

ФЕДОРОВА Полина Сергеевна

**ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ ВНУТРИФИРМЕННОГО
ОБУЧЕНИЯ**

Специальности:

19.00.05 – социальная психология

19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2007

Работа выполнена на кафедре консультационной психологии Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова.

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Клюева Надежда Владимировна

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Томашов Валерий Васильевич

кандидат психологических наук
Кузнецова Ирина Вениаминовна

Ведущая организация – Государственный университет –
Высшая школа экономики

Защита состоится 30 марта 2007 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете имени П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова.

Автореферат разослан 28 февраля 2007 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Н.В. Клюева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях, когда важнейшим фактором существования организации являются профессионализм сотрудников, их преданность организации, образованность, стратегическое значение приобретают профессиональная подготовка и переподготовка персонала.

Адаптация молодых специалистов является элементом системы управления персоналом и влияет на повышение конкурентоспособности организации. Учитывая современную ситуацию, необходимо в короткий срок помочь молодым людям сформировать готовность решать задачи в непростых ситуациях, иногда в условиях неопределенности. Требования, предъявляемые к молодому специалисту, высокие, поэтому только знаний по выбранной специальности бывает недостаточно.

Каждое предприятие должно быть заинтересовано не только в эффективной работе своих сотрудников, но и в постоянном карьерном росте наиболее способных из них. В свою очередь, карьерная перспектива является важнейшим стимулом для повышения качества труда самих работников. Обновление кадрового состава, наряду с его переподготовкой, становится одним из показателей внутренней стабильности предприятия. Поэтому обучение персонала в современных условиях становится существенным фактором социально-экономического развития страны. Оно дает возможность молодому специалисту приобретать способность самоопределяться в сложных ситуациях, активно участвовать в создании новых экономических, культурных ценностей, вырабатывать способность к экономическим преобразованиям и социальным переменам.

В последнее время появился ряд исследований, посвященных обучению молодых специалистов. Эти исследования базируются на отечественной традиции изучения особенностей образования взрослых, заложенной в трудах В.П. Вахтерова, П.Ф. Каптерева, Е.Н. Медынского и продолжаемой в работах С.Г. Вершловского, В.В. Новикова, С.И. Змеева, Ю.Н. Кулюткина, А.М. Новикова, В.Г. Онушкина, Г.С. Сухобской. Другим источником являются исследования, проводимые в западных странах, принадлежащие Э. Линдеманду, М. Ноулзу, П. Ланграну, П. Сенге.

Исследования ученых затрагивают широкий спектр вопросов, актуальных для развития данной сферы: социологический и психологический портрет потребителя дополнительных образовательных услуг (Н.Л. Антонова, Г.С. Сухобская); тенденции развития дополнительного образования взрослых (С.И. Змеев, Э.М. Никитин); принципы обучения взрослых (А.А. Вербицкий, Е.С. Заир-Бек, С.И. Змеев, О.Г. Прикот); инновационные формы и методы обучения взрослых (М.В. Кларин, П.Г. Щедровицкий, В.С. Дудченко, А.В. Карпов, Н.В. Клюева, Е.Н. Дубиненкова, Л.Ф. Ипатова); дифференциация дополнительного образования взрослых (Г.А. Вержицкий); управление структурами дополнительного образования взрослых (В.В. Власов, В.И. Степанов).

Значительный вклад в разработку проблемы профессиональной адаптации внесли М.И. Скубий (1975), О.И. Зотова (1977), С.В. Овдей (1978), А.Н. Ходаков (1978), В.А. Слостенин (1980), А.Г. Мороз (1983), С.Г. Вершловский (1986) и другие. В их работах раскрыты многие теоретические аспекты проблем профессиональной адаптации: критерии адаптации, ее сущность, механизмы, закономерности формирования. Изучению особенностей процесса адаптации посвящены также работы М.А. Дмитриевой, Н.А. Свиридова, А.В. Карпова, А.В. Орла.

При организации любого коллектива главная задача состоит в том, как объединить интересы всех его членов вокруг целей организации на всех ее уровнях. Индивиды, в свою очередь, приходят в организацию со своими интересами, и степень совпадения – расхождения их с должностными функциями, целями подразделения и всей организации во многом определяет эффективность предприятия или учреждения. Взаимодействие индивидуального и общего пронизывает все организационные отношения и предопределяет многие другие. В связи с этим актуальными становятся проблемы интеграции интересов сотрудников и организации, нивелирования разрыва между ожиданиями, возможностями специалиста и потребностями руководства. Особое значение при этом имеет организационный механизм управления адаптацией. Это ключевое условие для ее успешного осуществления. Неотработанность данного механизма для отечественных организаций является одной из главных причин декларативности управления адаптацией.

Таким образом, потребность в разработке технологии обучения молодых специалистов, с тем чтобы ее результатом стало формирование специалиста, способного успешно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям деятельности и приобретать необходимые ключевые компетенции, позволила нам сформулировать **цель** нашего исследования.

Цель исследования: изучение и научно-теоретическое обоснование механизмов оптимизации процесса социально-психологической адаптации молодых специалистов посредством организации внутрифирменного обучения (ВФО), а также внедрение технологий ВФО в практику работы предприятий.

Объект исследования: процесс социально-психологической адаптации молодого специалиста в организации.

Предмет исследования: внутрифирменное обучение как фактор, способствующий успешной социально-психологической адаптации молодого специалиста в организации.

В соответствии с поставленной целью была выдвинута **гипотеза исследования**, состоящая в предположении, что обучение способствует успешной социально-психологической адаптации молодого специалиста, если:

- является элементом системы непрерывного профессионального образования, учитывает уровень готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности, задачи, которые перед ним ставит организация, и направленность личности;

- обеспечивается комплексный подход к организации обучения персонала, который строится на развитии компетентности, предполагает соотнесение программы с миссией, спецификой деятельности и структурой организации;

- используются технологии обучения взрослых, направленные на развитие профессиональных знаний, умений и навыков молодых специалистов, исходя из стратегических целей организации;

- программа обучения учитывает социально-психологические проблемы, которые существуют в организации.

В соответствии с объектом, предметом, поставленной целью и выдвинутой гипотезой нами были сформулированы следующие **задачи**:

1. Исследовать существующую в настоящее время организационную систему внутрифирменного обучения.

2. Выявить сущность процесса адаптации, и, в частности, социально-психологической, изучив генезис данной проблемы в отечественной и зарубежной науке.

3. Исследовать специфику организации внутрифирменного обучения (цель, задачи, направления и методы обучения, критерии эффективности) в зависимости от особенностей организации (миссия, форма собственности, цели деятельности, кадровый состав и штатная численность).

4. Провести социально-психологическое исследование, направленное на выявление проблем адаптации молодого специалиста в организации, разработать их типологию.

5. Разработать теоретико-методологические основы программы внутрифирменного обучения, оптимизирующего социально-психологическую адаптацию молодых специалистов.

6. Разработать программу оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов и ее апробировать.

Научная новизна исследования:

1. Теоретически обоснована программа вхождения в должность молодых специалистов.

2. Разработаны методологические основания создания типологии психологических проблем адаптации молодых специалистов как основы программы ее оптимизации.

3. Раскрыта зависимость специфики адаптации молодых специалистов от особенностей организации.

Теоретическая значимость исследования:

1. Расширены представления о феномене социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях различных форм собственности.

2. Раскрыт психологический потенциал внутрифирменного обучения как фактора адаптации молодых специалистов.

3. Определены и экспериментально обоснованы влияние внутрифирменного обучения на процесс социально-психологической адаптации и их взаимосвязь.

Теоретико-методологическая основа исследования. В качестве основы для исследования были использованы системный подход в управлении социальными, в том числе образовательными, системами (В.Г. Афанасьев, В.В. Новиков, М.М. Поташник, П.И. Третьяков); антропологические идеи о непрерывности развития человека, об особенностях развития взрослого человека, о самоопределении субъекта (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов); идеи о включенности личности в совместную деятельность, которая определяется общностью целей и ценностных ориентаций коллектива (А.Л. Мацкевич, В.Г. Бушуева, О.С. Виханский, А.И. Наумов); труды отечественных ученых по вопросам психологии управления и социологии организации (О.С. Виханский, А.В. Карпов, Г.П. Щедровицкий); методология, теория и практика организации внутрифирменного обучения (А.А. Вербицкий, А.И. Пригожин, В.С. Дудченко, С.И. Змеев, Н.В. Клюева, Е.Н. Дубиненкова, Л.Ф. Ипатова, О.А. Францева, И.М. Скитяева, И.А. Ямщиков).

Методы исследования. В работе использовались известные психологические методы психодиагностики: методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Д. Даймонда; цветовой тест отношений; методика диагностики самооценки реактивной тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина, а также методы, разработанные и модифицированные в соответствии с исследовательскими задачами: анкетирование руководителей организаций разных сфер бизнеса, молодых специалистов; экспертные оценки.

Основные этапы исследования:

I этап – 2003–2004 гг. – теоретический анализ литературы по проблеме социально-психологической адаптации молодых специалистов, изучение существующих подходов к внутрифирменному обучению взрослых, изучение практического опыта в данной сфере.

II этап – 2005–2006 гг. – формирование замысла исследования, его научно-теоретического аппарата, организация и проведение исследования с целью выявления основных проблем социально-психологической адаптации молодых специалистов, анализ полученных результатов.

III этап – 2006–2007 гг. – разработка теоретико-методологических оснований программы оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов и ее реализация.

База исследования. Исследование проведено на базе бюджетных организаций: образовательные (6) и лечебные (4) учреждения, государственные органы управления областного и городского уровней (4) – и коммерческих, относящихся к малому, среднему и крупному бизнесу (по численности персонала). Предприятия представляют несколько сфер деятельности, в том числе розничная и оптовая торговля (6), культурно-развлекательный бизнес (3), туристический бизнес (5), коммуникации (3), финансовые структуры (4), промышленность (3). В исследовании приняли участие 120 молодых специалистов, занимающихся различной профессиональной деятельностью в бюджетных и коммерческих организациях.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы в целях совершенствования процесса внутрифирменного обучения в организациях различного типа собственности. Представленные научно-практические основания для оптимизации процесса социально-психологической адаптации молодых специалистов могут выступить прагматической основой для проектирования и развертывания процесса подготовки специалистов к введению в должность.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Социально-экономические условия функционирования организации (стратегия, система и структура управления персоналом, наличие специалистов-андрагогов, владеющих технологиями образования взрослых) обуславливают цели и содержание системы внутрифирменного обучения в целом и программ по оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов в частности.

2. Система внутрифирменного обучения должна отражать социально-психологические проблемы данной организации.

3. Внутрифирменное обучение как фактор, способствующий успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов в организации, в своей основе имеет ряд социально-психологических механизмов:

- вовлечение руководства и персонала в образовательный процесс приводит к осознанному формированию стратегии и тактики развития организации и личности в ней;
- молодые специалисты, участвующие в программах внутрифирменного обучения, становятся субъектами карьерного роста;
- в результате обучения у персонала формируются корпоративные стандарты поведения, повышаются привлекательность работы в организации, а также лояльность к ее руководству и взаимная толерантность;
- вовлечение молодых специалистов в образовательный процесс приводит к повышению их профессиональной и социально-психологической компетентности.

4. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов специфична и зависит от сферы их профессиональной деятельности, а также от специфики организации и осознания ее руководством стратегических и тактических задач.

Апробация результатов исследования. Теоретические и экспериментальные результаты исследования обсуждались на V межрегиональной научно-практической конференции «Качество образования. Современные подходы и технологии» (г. Ярославль, ГОУДПО ЯРИПК, 2004); на методологических семинарах по проблемам развития взрослых (г. Ярославль, ЯРИПК, 2004); ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Менеджмент в образовании: опыт, перспективы, проблемы» (г. Ярославль, ЯГПУ имени К.Д. Ушинского, 2005); международных научно-практических конференциях «Психологическое и социально-педагогическое сопровождение детей и молодежи» (г. Ярославль, ЯГПУ имени К.Д. Ушинского, 2005–2006); на заседаниях кафедры педагогики и педагогической психологии ЯрГУ (г. Ярославль, 2004–2005); на заседаниях кафедры консультационной психологии ЯрГУ (г. Ярославль, 2006); международном конгрессе «Социальная психология XX столетия» (г. Ярославль, 2006).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 197 страницах, иллюстрирован 16 таблицами, дополнен 4 приложениями. Библиография содержит 296 наименований, из них 19 – на английском языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность исследования, сформулированы его объект, предмет, цель, задачи; выдвинута гипотеза исследования; раскрыт методологический и методический аппарат диссертации; оп-

ределены научная новизна, теоретическая и практическая значимость; изложены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «**Теоретические и эмпирические подходы к внутрифирменному обучению в отечественной и зарубежной психологии**» представлен анализ отечественной и зарубежной практики обучения взрослых; раскрыты социально-психологические основания обучения взрослых; дана социально-психологическая характеристика взрослых как субъектов образования; описаны теоретико-методологические и прикладные подходы к образованию взрослых.

В разделе 1.1 «Внутрифирменное обучение как особая форма организации подготовки взрослых» дается анализ моделей, описанных в отечественных и зарубежных источниках, который позволяет заключить, что, несмотря на выраженную тенденцию переноса зарубежных практик корпоративного обучения в российские условия, существуют принципиальные различия в парадигме и формах осуществления внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала. Рассмотренные нами два типа моделей внутрифирменного обучения (ВФО): модель «компетенций» и «системная» модель – в большей степени характерны для отечественных авторов – специалистов по управлению и тренеров (Т.Ю. Базаров, О.С. Виханский, О.Н. Манолова, Н.В. Ключева). Анализ зарубежных источников позволил вслед за отечественными учеными (А.В. Карпов, Н.В. Ключева, И.М. Скитяева) обозначить два типа моделей ВФО, преобладающих в западном менеджменте. К ним относятся «лидерская» модель и модель самообучающихся организаций. Среди различий в форме организации системы ВФО в отечественной и зарубежной практике отметим, что если в России программы ВФО реализуются в форме корпоративных университетов, услуг тренинговых центров, консалтинговых компаний и вузовских курсов, то в европейских странах помимо указанных форм распространена практика создания ресурсных центров обучения персонала и профессиональных ассоциаций тренеров по корпоративному обучению.

В разделе 1.2 «Социально-психологические основания обучения взрослых» обучение трактуется как процесс образования (Ю.М. Забродин, Г.Л. Ильин, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков). При этом важно рассматривать личность взрослого в качестве активного субъекта социализации (активно развивающейся, а не только активно-приспособительной). Социально-психологическая характеристика взрослых как субъектов образования дает основания строить работу над образованием взрослого в двух социально-личностных планах: формирование профессиональных знаний, способностей, умений и профессиональное развитие личности, включающее развитие профессиональной карьеры, формирование жизненных планов, интересов и мотивов к данному виду профессиональной деятельности (Г.Л. Ильин, В.Н. Леонтьева).

В параграфе 1.2.1 «Социально-психологическая характеристика взрослых как субъектов образования» дается обзор подходов к взрослости, анализируются психологические и психофизиологические закономерности, лежащие в основе когнитивной деятельности взрослых (Л.И. Анцыферова, Е.И. Степанова, Г. Крайг), в которых подчеркивается возможность обучения взрослых людей. По мнению Г.С. Сухобской и Ю.Н. Кулюткина, включение человека в процесс непрерывного образования и самообразования, является важнейшим условием, содействующим высокому развитию его психофизиологических функций и интеллекта, так как именно этот процесс обеспечивает изменения бытия и сознания. В связи с этим учет социально-психологических особенностей взрослых позволяет придать обучению персонифицированный, личностно-ориентированный характер.

В параграфе 1.2.2 «Теоретико-методологические и прикладные подходы к образованию взрослых» рассматриваются акмеологический, андрагогический подходы и инновационная методология. Сущность акмеологического подхода (Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, Е.И. Степанова) заключается в осуществлении комплексности и восстановлении целостности субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидуальные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики изучаются в единстве, во всех взаимосвязях. Существенным для организации системы внутрифирменного обучения является учет ключевого положения акмеологии, связанного с представлениями об активной роли самого человека в процессе жизнедеятельности. Андрагогический подход основывается на теоретических предпосылках, где особое значение приобретают вопросы внутренней мотивации деятельности, система запросов, ценностное отношение к воспринимаемой информации и механизмы сознательной регуляции взрослым своих познавательных процессов. В основе андрагогического подхода лежит учет ряда социально-психологических особенностей обучающихся взрослых: потребность в обосновании (смысле), потребность в самостоятельности, жизненный опыт, назревшая необходимость, практическая направленность (Л.И. Анцыферова, С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин). Инновационная методология, используемая при работе со взрослыми, – это инструмент исследования и развития систем деятельности, социальных групп как носителей этой деятельности и личности за счет организации опыта саморазвития в ходе творческого решения проблем. Базовые идеи инновационного обучения состоят в понимании того, что обучение – всегда развитие человека и группы, а основная форма инновационного обучения – интенсивное погружение, предполагающее высокий уровень интеллектуальной и эмоциональной нагрузки (В.С. Дудченко, Н.В. Ключева, Г.П. Щедровицкий).

В параграфе 1.2.3 «Анализ отечественной и зарубежной практики обучения взрослых» представлены опыт и традиции обучения внутри организации в различных странах, что дает возможность их соотнесения с реализуемой практикой в современной России. В основе подходов к обучению сотрудников в организациях

лежит отношение к персоналу, которое понимается как управление человеческими ресурсами (А.В. Карпов, Т.Ю. Базаров, О.С. Виханский). В параграфе также рассмотрены основные подходы к обучению персонала (проблемно-ситуационный, тактический и стратегический) и выделены общие принципы, на которые должны опираться программы ВФО, независимо от модели построения и формы организации обучения. К ним относятся: учет множественных интересов (интересов бизнеса в целом, интересов отдельных подразделений компании и интересов самих сотрудников); направленность на решение задачи командообразования в коллективе и повышения качества взаимодействия между подразделениями компании. Кроме того, программы внутрифирменного обучения должны быть направлены на создание в организации «единого поля» – понятийного, информационного, ценностного.

Во второй главе **«Социально-психологическая адаптация молодых специалистов как предмет исследования в отечественной и зарубежной психологии»** дается понятие адаптации, рассматриваются виды адаптации и основные подходы к ее изучению, исследуются особенности адаптации человека как субъекта деятельности, формулируются цели, этапы и критерии эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов, раскрывается социально-психологический аспект адаптации молодых специалистов.

В разделе 2.1 «Адаптация: виды и основные подходы к ее изучению» раскрывается сущность процесса адаптации с точки зрения различных наук: философии (диалектическое единство динамики и стабильности, изменения и неизменности; аспект жизнедеятельности особи и вида, в котором реализуется фундаментальное свойство к самосохранению и развитию в конкретных условиях существования); биологии (система внутреннего самоналаживания и взаимного прилаживания организма и вышестоящих биологических, экологических и других систем друг к другу); физиологии (системная реакция организма на длительное или многократное воздействие внешней среды, обеспечивающая выполнение основных задач деятельности и направленная на достижение адекватности первичной реакции и минимизации платы). В социальной психологии адаптация – процесс активного приспособления человека к новой среде (интенсивное знакомство сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды) (Т.Ю. Базаров).

В разделе 2.2 «Исследование адаптации человека как субъекта деятельности» рассматриваются несколько направлений исследований адаптации человека как субъекта деятельности, отражающих специфику ее понимания и закономерностей протекания. В рамках гомеостатического направления адаптация – это единство активных и пассивных форм связи человека со средой, приспособления как человека к среде, так и среды к нему (Д.В. Колесов). Психофизика и психология восприятия рассматривают адаптацию как процесс перестройки различных психических функций, направленных на поддержание нормального психического функционирования (В.И. Медведев). Ученые, проводящие клинические и психологические исследования стресса, под адаптацией понимают изменения в потребностно-мотивационной сфере личности и в ее самосознании (Б.М. Коган). Наиболее крупное направление изучения данного феномена связано с рассмотрением социальной адаптации. В отечественной психологии и социологии адаптация рассматривается с позиции включенности личности в совместную деятельность, которая определяется общностью целей и ценностных ориентаций коллектива (В.Я. Тернопол). В русле организационной психологии и теории менеджмента процесс профессиональной адаптации рассматривался по отношению не к «субъектно-объектным», а к «субъектно-субъектным» видам деятельности. При этом адаптационные процессы обычно рассматриваются либо как непрерывные, сопровождающие весь период деятельности личности в организации, либо как отдельные стратегии преодоления кризисных периодов, которые в различное время могут возникать в ходе профессиональной деятельности (А.В. Карпов).

Раздел 2.3 «Профессиональная адаптация молодых специалистов: цели, этапы, критерии эффективности». Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, новых аспектов с учетом особенностей организации; приобретении необходимых навыков, приемов деятельности, способов принятия решений (А.В. Карпов). В зависимости от основания для классификации выделяют следующие виды адаптации: первичная и вторичная; полная и неполная адаптация. Процесс адаптации условно можно разделить на четыре этапа: оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; действенная адаптация; функционирование. В качестве критериев профессиональной адаптации А.В. Карпов и ряд других исследователей выделяют следующие: субъективные (ретроспективный анализ правильности выбора профессии, удовлетворенность трудом, удовлетворенность избранной специальностью) и объективные (уровень трудовой и технологической дисциплины, экспертная оценка успешности деятельности, уровень квалификации и темпы ее повышения, размер заработной платы, успешность трудовой деятельности).

В разделе 2.4 «Социально-психологическая адаптация молодых специалистов» данный феномен рассматривается как взаимодействие личности и социальной среды, что приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы (А.А. Налчаджан, А.Р. Кудашев). Социально-психологическая адаптация на всех уровнях и во всех системах, представляет собой единство приспособительной и преобразовательной деятельности, причем решающее значение имеет последняя. Для становления эффективного механизма управления процессом адаптации необходимо сочетание нескольких элементов: структурное закрепление функций управления адаптацией; технология процесса управления адаптацией, включающая ор-

ганизацию специальных программ для молодых специалистов. Сопровождение социально-психологической адаптации молодых специалистов может осуществляться двумя основными способами: профессиональное и личное общение с руководством и коллегами, в процессе которого происходит снятие возможного напряжения в общении, погружение в атмосферу корпоративной культуры, приобщение к «команде»; специально организованное обучение молодых специалистов, направленное на формирование системы социально-психологических знаний и умений, умения работать в команде, на развитие навыков самоорганизации.

В третьей главе «**Роль внутрифирменного обучения в оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов**» представлена программа по оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов, которая реализована нами поэтапно, в соответствии с модулями, отражающими последовательность организации внутрифирменного обучения (Е.Н. Дубиненкова, Н.В. Клюева, 2004):

1 этап – проблемно-диагностический. Он представляет собой формирование концептуальных подходов к проектированию обучения, задает цели и общие способы работы, определяет основных участников. На данном этапе нами были проведены: исследование различных аспектов систематического обучения и организационной системы внутрифирменного обучения персонала в современных бюджетных и коммерческих организациях; исследование социально-психологических проблем и факторов адаптации молодых специалистов в организации, а также их ведущих жизненных сфер и ценностей. Итогом работы первого этапа являются определение круга проблем разного уровня обобщения, их ранжирование и повышение мотивации к обучению, опредмечивание потребности в обучении, конкретизация образовательных задач на всех уровнях.

2 этап – организационно-программный. На данном этапе происходят определение объемов работ и сроков выполнения конкретных шагов, определение способов и форм оценки результатов, степени успешности осуществления обучения. Помимо этого нами были проведены проблемно-ориентированные семинары, направленные на постановку задач, выделение приоритетов среди потребностей руководства и персонала, и в соответствии с полученными результатами разработана программа по оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов.

3 этап – исполнительский. Этап характеризуется выполнением намеченного, осуществлением образовательных мероприятий в соответствии с концепцией обучения, разработанной на основе проблем и задач конкретной организации, а также с учетом индивидуальных потребностей персонала.

4 этап – рефлексивно-оценочный. На заключительном этапе нами анализировались процесс и результаты обучения, оценивалась эффективность реализованной программы, разрабатывались рекомендации.

Таким образом, логическая последовательность создания и реализации программы обучения выстраивалась нами следующим образом:



Проведенное нами исследование особенностей организации внутрифирменного обучения на предприятиях г. Ярославля показало, что на сегодняшний день достаточно высок процент организаций, имеющих опыт по обучению своего персонала. При этом наличие системы обучения, а не разовых мероприятий можно наблюдать лишь в крупных коммерческих организациях, имеющих достаточную материальную базу и большой штат сотрудников, а также в государственных организациях, многие из которых имеют утвержденные планы формирования своего кадрового потенциала. В данном случае программы систематического обучения персонала, их цели, содержание диктуются преимущественно вышестоящими инстанциями и в наименьшей степени потребностями самой организации. Многие предприятия рассматривают развитие персонала как стратегическую задачу, но, как правило, еще не могут четко сформулировать потребность в обучении. Руководители, менеджеры по персоналу, начальники отделов кадров не имеют представления о приемах эффективного использования «человеческого фактора», методами обучения персонала (например, с коучингом). Это следует рассматривать как крупнейшие просчеты современной системы бизнес-образования. В организациях малого, среднего бизнеса, большинстве государственных вопросах обучения персонала занимается непосредственно высшее руководство или их заместители. При этом за кадровыми службами закреплены лишь регистрационно-учетные функции.

Содержательно реализуемые работодателями программы обучения сотрудников можно разделить на две большие группы: программы профессиональной переподготовки специалистов и повышения их квалификации; программы развития кадрового потенциала предприятий, реализуемые работодателями в рамках стратегий организационного развития.

Программы первой группы реализуются более систематично в связи с большей разработанностью и очевидной их эффективностью для руководства организаций, а также отсутствием в соответствующих подразделениях большинства организаций профессиональных психологов или социологов. В государственных организациях их заменяют преимущественно педагоги, а в коммерческих – специалисты по профилю организации. Во многих организациях никогда не пользовались услугами приглашенных консультантов, не видя

в этом необходимости. В результате, «человеческий фактор» в кадровой работе серьезно не учитывается, и, зачастую, силы сосредоточиваются на решении второстепенных кадровых проблем вместо создания условий для реального повышения потенциала организации.

Наблюдается неразвитость системы обучения менеджеров в организациях. В большинстве случаев проводятся семинары и обучающие программы, ориентированные в основном на передачу знаний и являющиеся разовыми мероприятиями. При этом важной проблемой является отсутствие методик и инструментария по планированию, организации и проведению внутрифирменного обучения персонала в современных условиях (многие руководители определяют потребность в обучении персонала, исходя, в первую очередь, из своих личных пожеланий и предпочтений, внешнего предложения учебных программ, финансовых возможностей и приоритетов), а также отсутствие четких критериев оценки эффективности обучения.

Обобщая полученные данные, можно отметить следующее:

- система организации внутрифирменного обучения зависит от принадлежности организации к государственному или негосударственному сектору; численности персонала; сферы деятельности; миссии, целей и задач, преследуемых организацией;
- круг специфических задач, решаемых в рамках внутрифирменного обучения, в настоящее время является достаточно узким и локальным. Это, прежде всего, задачи повышения профессиональной компетентности сотрудников различных уровней и специализаций;
- современная ситуация на рынке образовательных услуг характеризуется недостаточным количеством специалистов, работающих в данной сфере, способных точно диагностировать и удовлетворить образовательные потребности и, кроме того, сопровождать обучение сотрудников организации по мере ее развития и постановки новых задач;
- факторами, осложняющими работу по организации ВФО, являются: непроработанность системного понимания процесса обучения; отсутствие стратегического подхода к реализации целей и задач; недостаточная методологическая и методическая компетентность менеджеров по персоналу и специалистов центров бизнес-образования в решении образовательных задач.

В связи с вышеотмеченным, необходимы разработка и реализация действенных программ внутрифирменного обучения, которые будут отражать социально-психологические проблемы конкретной организации; активное использование новых форм обучения персонала; разработка и распространение методик оценки экономической эффективности «вложений в человеческий капитал», проведение мероприятий по развитию менеджмента в организациях различных сфер деятельности, размеров, форм собственности; разработка методик по определению потребностей в обучении персонала. Эффективная система ВФО должна быть конгруэнтна общей стратегии и ключевым целям организации. Для обеспечения должного качества образования система внутрифирменного обучения, должна быть открытой, динамичной, реагирующей на изменение среды и запросы потребителя образовательных услуг. Все это сделает возможным повышение эффективности управления человеческими ресурсами в целом.

Результаты проведенного нами исследования социально-психологических проблем и факторов адаптации молодых специалистов в организации позволили выделить некоторые специфические особенности отношения молодых специалистов к своей профессиональной деятельности: удовлетворенность работой; проблемы, имеющиеся в деятельности молодых специалистов и влекущие за собой недовольство деятельностью; вопросы профессиональной карьеры и повышения квалификации; структуру жизненных сфер и ценностных ориентаций личности. В частности, ярко выражена проблема несоответствия ожиданий молодых специалистов по поводу работы, которую они выполняют в настоящее время, что объясняется наличием завышенных ожиданий, а также расхождением содержания образовательных программ ряда специальностей, и, в частности, менеджмента, с реальной профессиональной деятельностью. Это подтверждается потребностью молодых специалистов в профессиональных знаниях, умениях, навыках, а также ряде дополнительных (овладение компьютерными программами знание основ психологии управления и делового общения). Анализ факторов удовлетворенности трудом показал, что молодые специалисты придают наибольшее значение материальной заинтересованности и коммуникативным составляющим деятельности, а также аспектам, связанным с ее престижностью, содержанием и с удовлетворенностью ею. В связи с этим адекватная социальная политика в отношении молодых сотрудников позволила бы понизить значимость материального фактора в мотивационной структуре личности. Сопоставление данных, касающихся осведомленности молодых специалистов об организационной культуре, миссии и ценностях организации, знакомства с ее руководством, показало расхождение между декларируемыми целями, задачами, программами и мероприятиями, проводимыми руководством и их практическими результатами. Полученные результаты свидетельствуют об отсутствии в организациях или недостаточном использовании программ оптимизации адаптации молодых специалистов и введения их в профессиональную деятельность.

Исследование различных аспектов систематического обучения персонала, а также социально-психологических проблем и факторов адаптации молодых специалистов позволяет нам сделать вывод о необходимости комплексного подхода к организации обучения персонала, который строится на развитии ком-

петентности, предполагает соотнесение программы с миссией, спецификой деятельности, организационной структурой организации и ориентирован на конкретные потребности сотрудников.

Проведенные нами *проблемно-ориентированные семинары позволили выявить типичные и специфичные (в зависимости от сферы профессиональной деятельности и особенностей организации) проблемы*, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Результатом реализации данного этапа являются самоопределение руководителей и персонала в ценностях их профессиональной деятельности и организации в целом; запуск механизмов развития группы; формирование норм взаимодействия; формирование навыка анализа ситуаций, умения работать в группе и умения конструктивного разрешения конфликтов. Это происходит за счет рефлексии руководителями и сотрудниками организации собственной деятельности; анализа и постановки целей профессионального развития персонала; проблематизации, выявления и осознания противоречий в деятельности организации и сотрудников; выявления образовательных потребностей.

В данной работе нами предложена *программа оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов*, содержание которой основывается на выделенных участниками проблемами и потребностях. При подборе методов обучения, содержания образовательных программ необходимо учитывать специфику деятельности участников. В рамках нашей работы мы условно разделили молодых специалистов на две группы: специалисты, не занимающие руководящие должности, и менеджеры. Современный этап управления человеческими ресурсами требует от менеджера знаний, умений, навыков в области психологии личности, групп, общения, то есть коммуникативной компетентности. Обучение коммуникативной компетентности, на наш взгляд, будет эффективно только через активные методы, так как это позволяет задействовать когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы личности, что в конечном итоге приводит к более качественному усвоению знаний, выработке умений и навыков у участников-менеджеров.

Таким образом, технология построения программы оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов представляет собой реализацию мероприятий, направленных на достижение следующих целей:

- получение работником дополнительных знаний и навыков в работе (когнитивное переструктурирование профессионального опыта);
- изменение отношения к проблемам и трудностям (эмоциональное переструктурирование);
- совершенствование мотивационных устремлений работника (мотивационное переструктурирование отношения к работе).

Эффективность разработанной нами программы оценивалась через объективный (результат, адекватный целям и задачам программы) и субъективный (удовлетворенность участников программы) критерии. Для объективной оценки программы нами были сформированы две группы (контрольная и экспериментальная), состоящие из молодых специалистов. Далее было проведено диагностическое обследование испытуемых обеих групп с целью выявления показателей, касающихся различных аспектов эффективности деятельности и деловых отношений, затем испытуемые экспериментальной группы приняли участие в мероприятиях, предусмотренных программой. Второе диагностическое обследование обеих групп с целью выявления динамики показателей было проведено через два месяца после завершения мероприятий.

Полученные по результатам диагностики данные показали, что у участвовавших в программе молодых специалистов происходит значительное повышение эмоционального комфорта; снижение эскапизма, понимаемого как уход от проблем; улучшение отношения к коллегам по работе; снижение ситуационно обусловленной тревожности; повышение общих адаптивных возможностей; активизация процессов принятия себя и других. Наблюдается повышение эффективности деятельности и степени соответствия специалиста требованиям организации (по оценке руководства). Таким образом, нами были выявлены восемь показателей, которые статистически достоверно изменились в результате проведения занятий по программе повышения социально-психологической адаптации молодых специалистов и при этом значимо отличны от результатов контрольной группы.

Индексы динамики изучаемых факторов в экспериментальной и контрольной группах испытуемых по итогам двух обследований

Фактор	Индекс динамики в экспериментальной группе	Индекс динамики в контрольной группе
Адаптивность (А)	37,49	12,06
Принятие себя (ПС)	31,43	17,14
Принятие других (ПД)	36,69	10,49
Эмоциональный комфорт (ЭК)	64,04	47,58
Внутренний контроль (ВК)	2,69	-1,38
Доминирование (Д)	0,92	-2,88
Эскапизм (Э)	-55,92	-9,57

Ситуационно обусловленная тревожность (СОТ)	-42,72	-19,90
Отношение специалиста к содержанию и условиям деятельности (ОД)	-10,73	-0,94
Отношение специалиста к коллегам по работе (ОК)	-43,61	-5,69
Отношение специалиста к руководству и организации в целом (ОР)	-19,77	-8,78
Экспертная оценка деловых качеств специалиста (ДКС)	16,89	9,60
Экспертная оценка эффективности деятельности специалиста (ЭДС)	18,77	10,90
Комплексная экспертная оценка соответствия специалиста требованиям организации (ССО)	15,26	5,25

После завершения мероприятий программы нами были проведены беседы с молодыми специалистами с целью выявления имеющихся у них в настоящий момент трудностей, проблем профессионального характера, их планов, касающихся деятельности в данной организации, взаимоотношений с коллегами и руководством. Полученные результаты продемонстрировали следующие положительные изменения:

- повышение ценности деятельности в данной организации, где критериями являются удовлетворенность пребыванием в ней, лояльность к ней и ее продукту (приверженность организации, терпимость по отношению к временным трудностям); связывание профессиональной карьеры с работой на данном предприятии;
- наличие эмоционально окрашенных (положительно) коммуникаций на основе направленности на рабочие результаты;
- возникновение чувства собственной причастности к результатам деятельности организации, восприятие сотрудниками себя как субъекта;
- появление ощущения адекватности взаимных ожиданий руководства и молодых специалистов.

Руководители организаций также высказались по поводу изменений, происшедших у сотрудников (рефлексивность и изменения в поведении), участвовавших в обучении. Ими было отмечено повышение мотивации у специалистов, более позитивное отношение к коллегам, руководству, организации в целом. Таким образом, внутрифирменное обучение активно содействует формированию конструктивных деловых отношений между сотрудниками, формирует способы коммуникаций, адекватные ценностям организации.

Анализируя результаты, полученные в ходе экспериментального исследования эффективности программы, рефлексии ее участников, можно утверждать, что на всех уровнях обучения (личность, группа, организация) происходят следующие изменения:

1. *На уровне личности:* повышение привлекательности работы в организации, связывание профессиональной карьеры с ней, формирование чувства собственной причастности к результатам деятельности организации, восприятие сотрудниками себя как субъекта. В результате обучения у молодых специалистов сформировались корпоративные стандарты поведения, они стали разделять ценности организации, сформировались механизмы личностной защиты. Отмечается совершенствование умения работать в группе, рефлексировать, умения конструктивно решать конфликты, принимать оптимальные решения, реальные изменения в поведении, отношениях, установках, повышение квалификации и компетентности, более ответственное отношение к взаимоотношениям на разных уровнях, приобретение конкретных навыков, снижение тревожности, повышение общих адаптационных возможностей.

На уровне группы: сплочение, сближение целей и установок. Среди результатов обучения выделим возросшую удовлетворенность участников внутрифирменными отношениями, что можно рассматривать в качестве косвенного показателя принятия организационных норм, правил, отношений к значимым сферам деятельности организации.

На уровне организации: повышение адаптивности, удовлетворенность пребыванием в организации, лояльность со стороны персонала.

2. В процессе реализации программы за счет актуализации характерных для деятельности организации проблемных ситуаций создается психологический фундамент для разрешения последующих проблемных ситуаций в деятельности.

3. За счет проработки различных вариантов межличностного общения расширяется арсенал средств общения между сотрудниками и повышается взаимная толерантность.

4. Благодаря созданию ситуаций, требующих группового обсуждения, вырабатываются способы организации совместной деятельности.

5. Процедуры, повышающие в глазах участников программы ценность принадлежности к данной организации, создают основы для формирования корпоративной солидарности.

Поскольку большинство проблем, возникающих в процессе адаптации молодых специалистов, являются повторяющимися, типовыми, то появляется возможность организации мероприятий, направленных на предупреждение их возникновения, что намного эффективнее, чем работа над уже имеющимися трудностями. Кроме того, именно это обстоятельство позволяет выстраивать систему обучения на групповой основе.

Проведенное в диссертационной работе исследование позволяет нам сделать следующие **выводы**:

1. Существующая в настоящее время организационная система внутрифирменного обучения характеризуется следующими особенностями: непроработанность системного понимания процесса обучения; отсутствие стратегического подхода к реализации целей и задач; преимущественное использование краткосрочных образовательных программ; неразвитость методов оценки потребности в обучении и его эффективности; достаточно узкий круг задач, решаемый в рамках ВФО; недостаточное использование современных технологий, методов обучения персонала; неразвитость системы подготовки управляющего персонала.

2. Особенности организации внутрифирменного обучения зависят от принадлежности организации к государственному или негосударственному сектору; численности персонала; сферы деятельности; миссии, целей и задач, преследуемых организацией; социально-психологических проблем, существующих в ней.

3. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов специфична и зависит от сферы их профессиональной деятельности, а также от специфики организации, ее стратегических и тактических задач.

4. Внутрифирменное обучение как фактор, способствующий успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов в организации, в своей основе имеет ряд социально-психологических механизмов:

- вовлечение руководства и персонала в образовательный процесс приводит к осознанному формированию стратегии и тактики развития организации и личности в ней;
- формирование корпоративных стандартов поведения, повышающих привлекательность работы в организации, а также формирующих лояльность сотрудников к ее руководству;
- повышение профессиональной и социально-психологической компетентности молодых специалистов через вовлечение их в образовательный процесс.

5. Внутрифирменное обучение оказывает позитивное влияние в следующих направлениях: повышение ценности деятельности в данной организации; наличие эмоционально-окрашенных (положительно) коммуникаций на основе направленности на рабочие результаты; возникновение чувства собственной причастности к результатам деятельности организации, восприятие сотрудниками себя как субъекта; появление ощущения адекватности взаимных ожиданий руководства и молодых специалистов.

Публикация в издании, рекомендованном ВАК

1. Федорова П.С. Социально-психологические аспекты адаптации молодых специалистов в современных организациях // Вестник Костромского государственного университета имени Н.А. Некрасова. Серия психологические науки «Акмеология образования». – 2006. – Вып. 3 (12). – С. 224 – 225.

Другие научные публикации

1. Коряковцева П.С. Система внутрифирменного обучения как инновационный ресурс организации // Ярославский педагогический вестник. Научно-методический журнал. – 2004. – №1–2 (38–39). – С.36 – 39.

2. Коряковцева П.С. Социально-психологические проблемы управления персоналом в современной организации // Социальная психология XXI столетия / Сб. под ред. В.В.Козлова. – Ярославль: МАПН, 2004. – Т.2. – С. 139 – 142.

3. Коряковцева П.С. Обучение как инновационный ресурс организаций // Качество образования. Современные подходы и технологии: сборник трудов по материалам научно-практической конференции. – Ярославль: ГОУДПО ЯрИПК, 2004. – С. 127 – 130.

4. Федорова П.С. Социально-психологические аспекты адаптации молодых специалистов // Ярославский педагогический вестник. – 2005. – Вып. 2 (43). – С. 99 – 102.

5. Федорова П.С. Исследование социально-психологических проблем и факторов адаптации молодых специалистов // Социальная психология XXI столетия / Сб.под ред.В.В. Козлова. – Ярославль: МАПН, 2005. – Т.2. – С. 266 – 270.

6. Федорова П.С. Система адаптации персонала в организации // Социально-педагогическое обеспечение изменений личности: Сборник научных трудов студентов и аспирантов института педагогики и психологии. Кострома: Изд-во КТУ, 2005. – С. 129 – 134.

7. Федорова П.С. Эффективное управление человеческими ресурсами // Социально-педагогическое обеспечение изменений личности: Сборник научных трудов студентов и аспирантов института педагогики и психологии. Кострома: Изд-во КТУ. – 2005. – С. 134 – 139.

8. Федорова П.С. Система адаптации выпускников в высших учебных заведениях // Менеджмент в образовании: опыт, перспективы, проблемы: Материалы Всероссийской научно-практической заочной конференции / Под ред. А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2005. – С.101 – 102.

9. Федорова П.С. Актуальные проблемы социально-психологической адаптации личности в коллективе // Вестник интегративной психологии. Ярославль. – 2006. – Вып. 4. – С. 45 – 48.

10. Федорова П.С. Проблемы послевузовской адаптации выпускников // Психологическое и социально-педагогическое сопровождение детей и молодежи: Материалы международной научной конференции «6–8 декабря 2005»: В 2-х т. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2005. – Т.2. – С. 166 – 168.

11. Федорова П.С. Современные проблемы профессиональной социально-психологической адаптации молодых специалистов // Теоретические и прикладные аспекты современного дошкольного образования: Материалы международной научно-практической конференции. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2006. – С. 310 – 313.

Типография Ярославского государственного педагогического
университета им. К.Д. Ушинского
150000, г. Ярославль, Которосльская наб., д. 44