

11. Cloke K, Goldsmith J. The end of management and the formation of organizational democracy. SPb.: Peter, 2004. 368 p.

12. Shimelfenig O.V., Gerasimov B.N. Development of human life on the basis of comprehension of the world and self-determination // Creative Economics and social innovations. 2018. Vol. 8. № 4 (25). P. 113-130.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

К.Б. Герасимов

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева», г. Самара*

Аннотация. В статье выдвинуто предположение, что активное обучение и развитие компетенций положительно влияет на адаптацию и, следовательно, на конкурентные преимущества организации. Обосновано, что обучение является ключевым компонентом социализации каждого уровня на рабочем месте. Исследование выявило три основных атрибута адаптации как ближайшие результаты процесса социализации: установление отношений, принятие культуры и знание работы.

Ключевые слова: адаптация, социализация, персонал, конкурентоспособность, организация.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) играет жизненно важную роль в развитии и поддержании конкурентного преимущества организации. Посредством планирования и реализации хорошо подготовленных мероприятий по обучению и развитию можно значительно повысить необходимые компетенции работников, связанные с успешной адаптацией к изменениям [1]. Точка зрения о том, что активное обучение и развитие компетенций положительно влияют на адаптацию и, следовательно, на конкурентные преимущества, стимулирует интерес в этой области к тому, как наилучшим образом содействовать обучению и адаптации в организациях. Как специалисты в области обучения и развития, специалисты по УЧР, кажется, особенно хорошо подходят для того, чтобы играть ведущую роль в оказании помощи организациям в содействии обучению, развитию компетенций и адаптации в условиях глобальной конкурентоспособности.

Руководствуясь литературой, рассмотрим важные факторы для понимания адаптации на рабочем месте [2, 3].

Социализация и адаптация на рабочем месте. Социализация на рабочем месте – это процесс, который происходит в интерактивном режиме на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном. Индивидуальная социализация включает в себя упреждающий поиск информации из различных источников, таких как коллеги, руководители и организационная литература, для изучения технических и межличностных компетенций, необходимых для того, чтобы соответствовать и хорошо работать.

Социализация на уровне группы происходит в контексте ближайшей рабочей группы, где решительно поддерживается изучение социальных норм и культуры организации в целях оптимального функционирования и эффективности группы [3].

Таким образом, обучение является ключевым компонентом социализации каждого уровня на рабочем месте. Упреждающее обучение, развитие и применение соответствующих межличностных и технических компетенций и навыков необходимы для положительного влияния на важные ближайшие (например, приобретение навыков, социальную интеграцию) и отдаленные (более высокий моральный дух, более высокая эффективность группы, более высокая производительность) результаты [4].

Основная часть теории и исследований социализации была сосредоточена в основном на социализации на организационном уровне. Появляющаяся область исследований социализации рассматривает социализацию на индивидуальном уровне как упреждающий процесс обучения, который приводит к адаптации сотрудника к своей работе, группе и организации. В этой теоретической перспективе (поиск информации) адаптация сотрудников является результатом активного участия в учебных мероприятиях, связанных с социализацией, вызванных недостатком информации и неопределенностью не только при вступлении в организацию, но и на протяжении всей карьеры. Таким образом, в условиях неопределенности возникает любопытство сотрудников, и для получения ответов на вопросы, которые могут возникнуть в повседневной деятельности, используются методы поиска информации.

Все сотрудники должны овладеть техническими и межличностными навыками, необходимыми для адаптации к новой работе и для успешного выполнения работы. Постоянное привыкание работника к коллегам, руководителям, заказчикам, поставщикам и организации жизненно важно для успешного карьерного роста. Успешная адаптация имеет значительные последствия для организаций, а также сотрудников.

Социализация создает специфические для ролей технические и межличностные компетенции. Если новички не могут ассимилироваться и адаптироваться, они с большей вероятностью будут недовольны и уйдут.

В данном исследовании мы рассматриваем три вида адаптации как ближайшие результаты процесса социализации: установление отношений, принятие культуры и знание работы. Люди сначала устанавливают отношения с коллегами, которые могут помочь им точно и быстро отвечать на вопросы, тогда как информация о ценностях и нормах берется в основном от руководителей. Благодаря активному участию в обучающих мероприятиях, связанных с социализацией, с коллегами и руководителями, межличностные и технические навыки, вероятно, возрастут, а успешное выполнение заданий и профессиональное мастерство станут более надежными.

Теоретические и эмпирические исследования [2] позволяют предположить, что повышение межличностных и технических навыков помогает новичкам и инсайдерам более эффективно вписываться в их организации. Тем не менее, необходимы дополнительные исследования, чтобы изучить представления работодателей о межличностных и технических компетенциях новых сотрудников и о том, как эти компетенции могут относиться к успешной адаптации на рабочем месте.

Компетенции на рабочем месте. В 1960-х годах психологи и педагоги начали сомневаться в способности традиционных тестов на академические способности и знания, школьных оценок и аттестатов прогнозировать производительность и успех на рабочем месте. Их беспокойство основывалось на свидетельствах того, что такие тесты часто были предвзятыми по отношению к меньшинствам, женщинам и лицам с более низким социально-экономическим статусом. В 1973 году Дэвид Макклелланд опубликовал основополагающую статью, призывающую к проверке компетентности, а не интеллекта. Его статья стимулировала усилия по разработке методов исследования, которые определяют компетенции, которые прогнозируют производительность труда и которые менее подвержены влиянию расы, пола или социально-экономических факторов.

Поскольку характер работы стал более специализированным и техническим, менеджеры УЧР прислушались к этому призыву и переключили свое внимание с квалификаций (например, IQ) на компетенции (например, знания, умения и навыки). В этом исследовании мы определяем компетенцию как лежащие в основе индивидуальные характеристики, которые причинно связаны с критериями, эффективными или превосходными (или всеми тремя) показателями работы или ситуации.

Исследователи и профессионалы в области УЧР утверждают, что определение и развитие компетенций, связанных с эффективностью работы, являются важными человеческими ресурсами, которые улучшают набор, отбор и удержание, оценку, обучение и развитие и планирование преемственности. Благодаря анализу содержания, контекста и человеческих требований к основным профессиям, специалисты по УЧР определили основные рабочие поведения и начали определять и измерять необходимые компетенции (знания, умения, навыки и другие характеристики) и критерии эффективности.

Индивидуальные различия. Исследователи продемонстрировали, что ряд индивидуальных различий влияет на процесс социализации и переменную результата этого исследования, то есть адаптацию. Наиболее многообещающие демографические переменные включают пол и этническую принадлежность, потому что оба могут влиять на социальную интеграцию в организации. Что касается базовых переменных, организационное владение и опыт совместного обучения также влияют на процесс социализации, однако неясно, могут ли они поддерживать адаптацию или препятствовать ей и в какой степени. Тем не менее, эти индивидуально-разностные переменные не рассматривались в сочетании с межличностными и техническими компетенциями в качестве показателей связанных с социализацией ближайших результатов, таких как адаптация [5].

Основываясь на предыдущих исследованиях (рисунок 1), предлагается следующая модель, в которой гипотезы выбранных демографических и фоновых переменных влияют на восприятие сотрудником межличностных и технических компетенций, которые, в свою очередь, положительно влияют на адаптацию на рабочем месте.

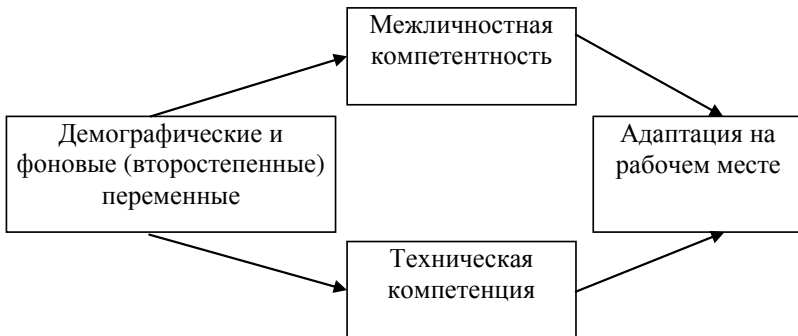


Рисунок 1 – Структура исследования адаптации на рабочем месте

Изучение текущих профессиональных компетенций, которые работодатели ожидают от недавних выпускников инженерных специальностей, и как эти компетенции связаны с адаптацией на рабочем месте (установление отношений, организационной культуры и профессиональных знаний), показало существование следующих положений:

– межличностные и технические навыки, связанные с работой, положительно связаны с установлением отношений между недавними выпускниками вузов;

– межличностные и технические навыки, связанные с работой, положительно связаны с принятием организационной культуры недавних выпускников вузов.

– межличностные и технические навыки, связанные с работой, положительно связаны с профессиональными знаниями недавних выпускников вузов.

– контроль за выбранными демографическими (пол, этническая принадлежность) и фоновыми (размер организации, срок пребывания), межличностные и технические трудовые компетенции положительно связаны с адаптацией (установление отношений, аккультурация и профессиональных знаний) недавних выпускников вузов.

Таким образом, межличностные и технические компетенции, измеренные в этом исследовании, влияют на адаптацию рабочего места среди персонала. Непрерывное обучение жизненно важно для адаптации и выживания на современном рабочем месте. На организационном уровне могут быть разработаны и реализованы связанные с социализацией факторы обучения, такие как программы ориентации, обучения и наставничества, для повышения квалификации новых сотрудников и повышения вероятности успешной адаптации.

Список использованной литературы

1. Герасимов Б.Н. Введение в менеджмент: теория, методологи, технологии. Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2014. 384 с.
2. Красина Ф.А. Управление человеческими ресурсами. Томск: Эль Контент, 2013. 158 с.
3. Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л. и др. Управление персоналом. М.: «Дашков и К^о», 2016. 280 с.
4. Чунина М.Е., Тихонов А.И. Совершенствование системы адаптации персонала работников банков // Московский экономический журнал. 2019. № 1. С. 48.
5. Чечина О.С. Организация труда персонала. Практикум. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2008. 107 с.

SOCIALIZATION AND ADAPTATION OF PERSONNEL AT THE WORKPLACE

K.B. Gerasimov

Samara National Research University, Samara

Abstract. The article suggests that active learning and competency development have a positive effect on adaptation and, therefore, on the competitive advantages of an organization. It is proved that training is a key component of the socialization of each level in the workplace. The study revealed three main attributes of adaptation as the immediate results of the socialization process: the establishment of relationships, the adoption of culture and knowledge of work.

Keywords: adaptation, socialization, personnel, competitiveness, organization.

References

1. Gerasimov B.N. Introduction to management: theory, methodology, technology. Samara: SIBiU Publ., 2014. 384 p.
2. Krasina F.A. Human resources management. Tomsk: El Content Publ., 2013. 158 p.
3. Mikhailina G.I., Matraeva L.V., Mikhailin D.L. et al. Personnel Management. Moscow: «Dashkov and C°», 2016. 280 p.
4. Chunina M.E., Tikhonov A.I. Improving the adaptation system of bank employees // Moscow Economic Journal. 2019. № 1. p. 48.
5. Chechina O.S. Organization of labor. Workshop. Samara: SamGTU Publ., 2008. 107 p.

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

В.В. Куреева

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, Самара*

Аннотация. Актуальность изучения синдрома эмоционального выгорания обусловлена тем, что его негативные последствия влияют на результативность деятельности не только отдельного работника, но и всей организации в целом. В статье представлены и изучены дефиниции понятия. Определены основные факторы и причины, которые влияют на развитие синдрома эмоционального выгорания. Рассмотрена методика по профилактике данного синдрома.