

На правах рукописи

Волкова Наталья Владимировна

**Первичная адаптация персонала как процесс усвоения
организационной культуры**

19.00.05 - социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Санкт – Петербург- 2013

Работа выполнена на кафедре социальной психологии факультета психологии
Санкт-Петербургского государственного университета

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник,
Чикер Вера Александровна

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор с
возложением обязанностей заведующего кафедрой
организационного поведения и управления
персоналом Высшей школы менеджмента Санкт-
Петербургского государственного университета
Завьялова Елена Кирилловна

кандидат психологических наук, преподаватель
кафедры социальной и консультативной
психологии Санкт-Петербургского института
внешнеэкономических связей, экономики и права
Гаврилко Татьяна Николаевна

Ведущая организация:

Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет

Защита состоится «29» мая 2013 года в 13 часов на заседании диссертационного совета Д 212.232.53 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора наук и на соискание ученой степени кандидата наук при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 199034, Санкт-Петербург, наб. Макарова, 6, факультет психологии, ауд. 227.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. М. Горького при Санкт-Петербургском государственном университете (Университетская набережная, д 7/9).

Автореферат разослан «___» _____ 2013г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат психологических наук, доцент

Свешникова Н.О.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современная экономическая ситуация кардинально изменила подход к управлению человеческими ресурсами. Ряд причин, таких, как появление новых технологий, расширение бизнеса и др., подводят компании к необходимости постоянного найма персонала. Появление новых сотрудников, как правило, замедляет темпы деятельности организации, поскольку на рабочие места приходят люди с различным профессиональным опытом, определенным взглядом на результаты работы, а также имеющие индивидуальные цели и ценности, которые могут расходиться с принятыми на предприятии. Вышеперечисленные аспекты обуславливают актуальность исследования процесса введения новичков в компанию. Человек должен понять свою роль в организационной структуре, усвоить ценности предприятия и сформировать ожидаемые навыки поведения, которые считаются приемлемыми как на предприятии, так и в том подразделении, где ему предстоит работать. Задача руководства и служб персонала организации - найти способы, позволяющие привести ценности и профессиональные цели человека в соответствие с принятыми в ней нормами и правилами. Таким образом, при введении новичка в компанию актуализируется процесс, направленный на установление взаимодействия и интеграции интересов его участников – сотрудника и предприятия, в основе которого лежит усвоение социокультурных ценностей, поведенческих паттернов и знаний, необходимых для того, чтобы стать полноправным членом коллектива. В зарубежной литературе исследователи этот процесс рассматривают как одну из стадий организационной социализации, а для отечественных ученых более характерно использовать в этом случае термин «Адаптация персонала».

За последние десятилетия зарубежной наукой обоснована связь культуры с организационной социализацией (S. Dailey, 2009; F. Jablin, 2001; E. Gallagher, 2007; S. Malvini, 2008; J. Wanous, A. Reichers, 2000) и подчеркнута высокая значимость её для теории и практики. Таким образом, важным аспектом первичной адаптации персонала к условиям организационной среды является усвоение культурных норм и ценностей предприятия, где сотруднику предстоит работать. Однако, несмотря на очевидную значимость этой проблемы, теоретических и практических современных отечественных разработок в данной области крайне мало (Е.Н. Кобцева, 2009; Н.Г. Панферова, 2004; Л.М. Патрушева, 2003; А.В. Чечкова, 2001). Советские исследования были посвящены адаптации сотрудника к производственному коллективу на основе принятия им официальных и неофициальных профессиональных и социальных ролей. Влияние таких элементов организационной культуры как ценности и цели организации, кодексы и нормы поведения, традиции и ритуалы на процесс первичной адаптации человека практически не анализировались,

исключение составляет лишь стиль лидерства. В настоящее время **актуальность исследования обусловлена** необходимостью обобщения данных, накопленных в этой области, более широкого рассмотрения процесса введения новичка в компанию с учетом особенностей не только организационной среды, но и психологических ресурсов человека, а также практическим запросом кадровых служб на поиск дополнительных возможностей для управления и прогнозирования результатов первичной адаптации персонала. Поэтому, основная проблема нашего исследования состоит, прежде всего, в необходимости изучения психологических ресурсов адаптации сотрудников различных организаций в условиях сложившейся организационной культуры, а также в выделении тех социально-психологических характеристик персонала, которые связаны с успешностью протекания начального этапа организационной социализации.

Теоретической основой исследования выступили положения:

-организационной социальной психологии: М. Армстронг, Н.Е. Водопьянова, В.И. Доминьяк, А.Н. Занковский, Д. Коул, Е.С. Кузьмин, И.А. Мейжис, С. Московичи, Б.Д. Парыгин, Л.Г. Почебут, А.А. Русалинова, А.Л. Свенцицкий, В.А. Чикер, В.А., Ashforth, D. Feldman, A. Saks, E. Schein и др. ;

-психологии адаптирующейся личности: Ф.Б. Березин, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, А.Б. Георгиевский, Е.К. Завьялова, В.В. Константинов, А.А. Крылов, Е.А. Луцко, А.Г. Маклаков, Г. Матулене, А.А. Налчаджян, С.Т. Посохова, А.А. Реан, С.И. Розум, и др.;

-научные представления о социализации личности: Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, П. Бергер, Т. Лукман, Б.З. Мильнер, А.А. Налчаджян, А.В. Петровский, А.А. Реан, С.И. Розум, Т. Шибутани, В. Ashforth, Н. Baker, D. Feldman, М. Jokisaari, А. Saks и др.;

-научные представления об организационной культуре, её структурных компонентах: Т.Ю. Базаров, Н.Е. Водопьянова, Р. Гоффи, Г. Джонс, Р. Дафт, Т.С. Кабаченко, Д. Коул, А.Б. Купрейченко, А.А. Максименко, Д. Мацумото, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В.А. Спивак, Т.О. Соломанидина, Е.С. Старченкова, А.Д. Чанько, С.В. Шекшня, Д. Шульц, С. Шульц, S. Allard, В. Gerhart, G. Hofstede, K. Levine, A. Kushniryk, С. Tenopir, E. Schein и др.;

- исследования по проблеме организационной социализации: М. Армстронг, Р.А. Березовская, Г. Десслер, Б.З. Мильнер, Н.Г. Панферова, В. Ashforth, N. Anderson, Н. Cooper-Thomas, S. Dailey, F. Jablin, М. Jokisaari, E. Gallagher, J-E. Nurmi, А. Saks, E. Schein, J. Van Maanen, J. Wanous и др.;

-исследования по проблеме адаптации персонала: Ю.Е. Антоненков, Т.Ю. Базаров, А.А. Бородко, М.П. Будякина, Н.В. Володина, В.А. Зозуль, А.Я. Кибанов, Е.Н. Кобцева, Р.А. Кузьмина, М.О. Латуха, А.А. Русалинова, Н.Г. Панферова, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкий, Ю.С. Тюлькина, В.В. Цалобанов и др.

Цель диссертационной работы: определение особенностей первичной адаптации персонала как процесса усвоения организационной культуры.

Объект исследования: вновь принятые сотрудники двух организаций: государственной - научно-исследовательского института и коммерческой - зарубежной розничной сети гипермаркетов. Обе организации территориально расположены в г. Санкт-Петербург и г. Москва. Основную выборку исследования составили 111 работающих сотрудников. Контрольная группа - 31 человек, которые уволились из вышеуказанных организаций в течение шести месяцев после оформления на работу. Таким образом, всего в исследовании приняли участие 142 респондента.

Предмет исследования: первичная адаптация персонала как процесс усвоения организационной культуры.

Основная гипотеза исследования: успешная первичная адаптация персонала, как определяющий и базовый этап организационной социализации, основывается на интериоризации основных культурных ценностей и норм предприятия, а также социально-психологических ресурсах сотрудника. Эмпирическая проверка основной гипотезы потребовала ее конкретизации в виде **частных гипотез**. Предполагалось, что:

1) Специфику первичной адаптации персонала определяет субкультура предприятия, которая связана с формой собственности, региональными особенностями, и, соответственно, с социально-демографическими характеристиками кадрового состава.

2) Успешную первичную адаптацию персонала прогнозируют показатели карьерных ориентаций и уровень самомониторинга, которые можно рассматривать в качестве связующего звена между психологическими ресурсами личности и организационными условиями.

3) Усвоение таких элементов организационной культуры как «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы» можно отнести к процессу вхождения в организационное пространство и считать социально-психологическими показателями адаптированности сотрудника, проходящего первичный этап организационной социализации.

4) Для каждой отдельной организации могут быть выделены специфические психологические и социальные характеристики сотрудников, необходимые для успешного усвоения организационной культуры и, соответственно, быстрой организационной социализации.

Для реализации поставленной цели и проверки выдвинутых гипотез были сформулированы следующие **задачи исследования**:

1) Провести теоретический анализ исследований в отечественной и зарубежной психологии по проблемам адаптации персонала, организационной социализации и культуре

предприятия.

2) Выбрать и обосновать методический инструментарий по изучению особенностей первичной адаптации персонала при усвоении организационной культуры.

3) Провести анализ социально-демографических характеристик кадрового состава организаций и результатов первичной адаптации.

4) Провести сравнительный анализ результатов исследования по усвоению типов и элементов организационной культуры работающими сотрудниками, прошедшими первичную адаптацию в государственной и коммерческой организации.

5) Выявить гендерные различия в особенностях усвоения организационной культуры в процессе первичной адаптации персонала.

6) Выявить структуру психологических характеристик вновь принятых сотрудников, успешно проходящих процесс первичной адаптации персонала и имеющих потенциальную возможность развиваться в рамках определенной организационной культуры, провести их сравнительный анализ в основной и контрольной группе (работающие и уволившиеся).

7) Провести сравнительный анализ психологических характеристик сотрудников, успешно проходящих процесс первичной адаптации, в гипермаркетах разных регионов (г. Москва и Санкт-Петербург).

8) Провести анализ уровня лояльности сотрудников, прошедших этап первичной адаптации.

9) Изучить взаимосвязи оценок организационной культуры с социально-психологическими показателями первичной адаптации персонала (карьерные ориентации, уровень самомониторинга и др.).

10) Выявить наиболее существенные психологические факторы сотрудников на стадии предварительной социализации и по истечении периода первичной адаптации персонала, провести их сравнительный анализ.

11) Определить социально-психологические особенности персонала, на основе которых можно прогнозировать результаты первичной адаптации и сформировать портрет сотрудника, принимающего организационную культуру, нормы и ценности предприятия.

12) Разработать технологию подбора персонала для оценки и прогнозирования результатов первичной адаптации к условиям организационной среды.

Методический аппарат исследования

Для подтверждения гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие методы:

1.Организационные методы: *сравнительный подход* – сопоставление социально-психологических характеристик сотрудников, прошедших этап первичной адаптации, и тех,

кто уволился из организаций в процессе исследования.

2. Методы эмпирического исследования: анализ анкетных и социально-демографических данных новичков; сравнительный содержательный анализ документов, связанных с трудовой деятельностью и управлением персоналом, и корпоративного сайта двух организаций; включенное наблюдение; *опросные методы:* интервью (собеседование) при приеме на работу; «прощальное» интервью (собеседование) при увольнении; *опросные тестовые методы:* опросник «Определения организационной культуры» (В.В. Киракозова, 2010 - модификация методики оценки организационной культуры (Organizational Culture's Analyze Instrument, OCAI) К. Камерона, Р. Куинна, 2001); тест самомониторинга (M. Snyder, адаптирован В.В. Хороших, 2004); опросник «Якоря карьеры» (E. Schein, адаптирован В.А. Чикер, 2004) который дополнен шкалой «Патриотизм» из опросника «Привлекательность культуры» (В.М. Снетков, 2003); опросник организационной лояльности персонала (L. Porter, адаптирован В.И. Доминьяком, 2006); тренинг «Добро пожаловать в компанию!».

3. Математико-статистические методы обработки данных: анализ средних величин; дисперсионный анализ; сравнительный анализ (t-критерий Стьюдента для зависимых и независимых выборок), корреляционный анализ; факторный анализ; дискриминантный анализ. Математико-статистическая обработка данных проводилась с использованием программ MS Excel; SPSS 10.0.7; StatSoft Statistica 8.0.

Научная новизна заключается в том, что данные исследования позволили выявить социально-психологические особенности персонала и связать результаты первичной адаптации персонала с усвоением организационной культуры. Доказана взаимосвязь между спецификой первичной адаптации персонала и субкультурой предприятия, которая определяется формой собственности, региональными особенностями и социально-демографическими характеристиками кадрового состава. В работе эмпирически обосновано, что усвоение таких элементов организационной культуры как «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы» можно считать социально-психологическими показателями адаптированности сотрудника, проходящего первичный этап организационной социализации. Теоретически и эмпирически обосновано, что такая личностная характеристика, как уровень самомониторинга, характеризующая направленность человека на социальные отношения, связана с результатами первичной адаптации персонала и отражает её социально-психологический аспект. Активность социального взаимодействия можно рассматривать в качестве связующего звена между личностными и организационными характеристиками. Выявлена устойчивая связь таких карьерных ориентаций как *стабильность места работы и служение*, а также *менеджмент, предпринимательство и вызов*. Это говорит о том, что одной из особенностей людей, ориентированных на долгосрочные трудовые отношения,

является их ответственность, предприимчивость, находчивость и смелость, что в целом можно рассматривать как форму проявления инициативности и социальной активности.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования могут способствовать решению прикладных задач в области профессионального и управленческого консультирования. В ходе работы над диссертацией разработана и апробирована технология подбора персонала, основанная на концепции соответствия психологических ресурсов человека особенностям организационной культуры. Она представляет собой комплекс социально-психологических методов, ориентированных на диагностику соответствия установок и ценностей соискателя базовым элементам организационной культуры. Полученные данные о том, какими социально-психологическими характеристиками должен обладать человек, претендующий на работу в определенной организационной культуре, облегчат принятие решения для специалистов по подбору персонала при выборе кандидатов на рабочее место.

Результаты исследования могут быть использованы консультантами в области управления организациями при изучении механизмов поддержания культуры предприятия, а также при формировании стратегии по её изменению.

Данные исследования могут быть применены при подготовке лекционных курсов и практических занятий по организационной социальной психологии, психологии управления, в менеджменте и управлении персоналом.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что в исследовании уточнено современное содержание и предметное поле понятия «Первичная адаптация персонала». Соотнесены термины «Организационная социализация» и «Адаптация персонала», выделены области их пересечения, определена специфичность. Показана необходимость изучения особенностей первичной адаптации персонала в контексте организационной культуры и с учетом социально-психологических ресурсов кандидата на рабочее место. Результаты исследования расширяют научные представления об использовании социально-психологических ресурсов человека для формирования стабильных коллективов в организациях.

Положения, выносимые на защиту:

1. Первичная адаптация персонала представляет собой определяющий этап организационной социализации, в результате которой за установленный промежуток времени личностью усваиваются стабильные и значимые знания, навыки и отношения, а также культурные ценности и нормы, которые составляют «ядро» стабильной организационной культуры и необходимы для принятия новыми сотрудниками определенных социальных и профессиональных ролей.

2. Успешная первичная адаптация может быть спрогнозирована на основе устойчивых психологических и социальных характеристик, сформировавшихся в процессе социализации. У стабильного кадрового состава можно выявить своеобразные социально-психологические ресурсы, которые отражают особенности организационной субкультуры и могут быть определены исходя из структуры карьерных ориентаций и уровня самомониторинга сотрудников, прошедших первичную адаптацию. Основой усвоения базовых норм и ценностей организационной культуры является совокупность демографических характеристик соискателей и их социально-психологических ресурсов.

3. Специфика первичной адаптации персонала определяется региональной субкультурой предприятия. В качестве социально-психологических показателей адаптированности сотрудника, проходящего первичный этап организационной социализации, могут рассматриваться такие элементы организационной культуры как «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы». В ходе первичной адаптации эти показатели подвергаются изменению и, соответственно, отражают наиболее значимые для сотрудников сферы социального взаимодействия, по которым можно судить об успешности процесса первичной адаптации персонала. Выявлены гендерные различия в усвоении этих элементов организационной культуры.

4. Для каждой региональной субкультуры могут быть выделены специфические психологические и социальные характеристики сотрудников, необходимые для успешного усвоения организационной культуры и, соответственно, быстрой организационной социализации. Направление профессиональной деятельности организации, её форма собственности, а также социально-демографические показатели связаны с этими характеристиками.

Апробация результатов исследования. Теоретические и эмпирические результаты, основные положения исследования обсуждались на заседании кафедры социальной психологии СПбГУ (2013), на всероссийской научно-практической конференции «Современное российское общество: концепты и проблемы позиционирования и развития» (г. Волгоград, 2011), на международных научно-практических конференциях (г. Москва, 2011; г. Краснодар, 2012; г. Уфа, 2012; Челябинск, 2013), отражены в семи научных публикациях. Результаты исследования использовались в лекционном курсе «Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг» на факультете психологии СПбГУ. Внедрение результатов работы в практику подтверждено актами о внедрении.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы (186 источников, из них 24 на иностранном языке), тринадцати приложений. Общий объем работы 245 страниц. Текст работы иллюстрирован 19

таблицами и 19 рисунками, без учета приложений.

ОСНОВНОЕ СДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, определен научный аппарат в виде проблемы, цели, гипотезы, задач, предмета, объекта, методологии и методов исследования, раскрыта научная новизна, теоретическое и практическое значение работы, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретический анализ первичной адаптации персонала как процесса усвоения организационной культуры» проанализированы методологические и теоретические положения отечественных и зарубежных ученых, позволившие раскрыть сущность и специфику первичной адаптации персонала, её взаимосвязь с организационной социализацией, адаптацией персонала и культурой предприятия.

В параграфе 1.1 проанализированы теоретические положения научных исследований, позволившие проследить историю развития и актуальное состояние *проблемы изучения понятия «Адаптация персонала»*. Обращается внимание на междисциплинарный характер изучения адаптации. Подчеркивается противоречивость явления: она есть и процесс, и результат или состояние, а также основа для формирования и проявления новых качеств личности (В.А. Бодров, 2007; А.Б. Георгиевский, 1989; А.Г. Маклаков, 2003; В.И. Медведев, 1982; С.Т. Посохова, 2001; А.А. Реан, 2008; А.Л. Свенцицкий, 1982 и др.).

В психологии можно выделить два подхода к трактовке понятия «Адаптация». В первом случае адаптация рассматривается как внутренний динамический процесс, как некое свойство организма человека, обеспечивающее устойчивость к условиям внешней среды (А.Г. Маклаков, 2003; В.И. Медведев, 1982). В диссертационной работе рассмотрен подход, где термин «Адаптация» применяют для обозначения ряда управленческих мероприятий, цель которых состоит в облегчении вхождения сотрудников либо в жизнь организации, либо в новый должностной статус (М.П. Будякина, А.А. Русалинова, 1972; Е.Н. Кобцева, 2009; Р.А. Кузьмина, 1977; Луцко Е.А., 2008; Н.Г. Панферова, 2004; Л.Г. Почебут, А.А. Бородко, 1982; А.Л. Свенцицкий, В.В. Цалобанов, 1980 А.В. Чечкова, 2001 и др.). В рамках этого направления лежат истоки дефиниции «**Адаптация персонала**». Этот феномен, вслед за О.С. Виханским, А.И. Наумовым, Т.В. Зайцевой, А.Т. Зуб, А.Я. Кибановым, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицким, В.А. Чикер и др., мы склонны рассматривать как взаимный процесс приспособления человека и организационной среды, который, через структурированный ряд организационных и управленческих мероприятий активизируется работодателем при изменениях либо характеристик среды, либо статуса работника. Он, во-первых, нацелен на получение определенного результата, во-вторых, ограничен временным интервалом, по истечении которого эти результаты должны быть достигнуты.

Для адаптации персонала алгоритмы реализации различны для вновь принятых сотрудников и тех, кто изменил свой статус внутри предприятия. В соответствии с этим, выделяют **первичную адаптацию персонала**, которая начинается для новичков после оформления на работу и заканчивается, как правило, по истечении испытательного срока. При радикальном изменении для сотрудника профессиональных задач, социального окружения или других характеристик среды в рамках предприятия говорят об организации процесса **вторичной адаптации персонала**, временные интервалы которой зависят от статуса новой должности или сложности функциональных обязанностей.

В параграфе 1.2 представлен обзор современных подходов в научной литературе к *определению организационной социализации*, её связи с культурой предприятия, адаптацией персонала, в том числе и первичной (М. Армстронг, 2004; А.Л. Свенцицкий, 2003; В. Ashforth, А. Saks, 1997; Н. Cooper-Thomas, N. Anderson, 2002; S. Dailey, 2009; F. Jablin, 2001; E. Gallagher, 2007; J. Van Maanen, E. Schein, 1979; J. Wanous, 2000 и др.). Выделены критерии различий между организационной социализацией и адаптацией персонала:

- *степень воздействия на человека*: адаптация персонала направлена на получение определенного результата, поэтому в ходе этого процесса человеком осваиваются и усваиваются не все, а относительно стабильные и значимые элементы социальной среды, а также наиболее типичные способы решения организационных проблем. Организационная социализация требует ассимиляции отвлеченных понятий и явлений (например, нравственных норм поведения), уровень абстрактности которых достаточно высок, это постепенный процесс передачи индивиду основных элементов культуры предприятия.

- *продолжительность во времени*: все программы адаптации персонала ограничены, как правило, временным интервалом, по истечении которого работодатель анализирует полученные результаты. Организационная социализация - это длительный процесс эволюционного характера, включающий накопление и усвоение новых знаний, умений и навыков, который продолжается на протяжении всей карьеры сотрудника на предприятии.

- *достижение целей предприятия*: организационная социализация направлена на достижение долгосрочных целей и реализации общей стратегии, а не только для решения оперативных задач, связанных с изменением статуса работника или условий организационной среды.

В работе сделана попытка сблизить отечественный и зарубежный подходы к введению человека в организацию. Мы склонны рассматривать первичную адаптацию персонала как решающий и базовый этап организационной социализации. Итогом теоретического анализа стала предложенная нами схема процесса организационной социализации вновь принятых сотрудников (рис. 1).

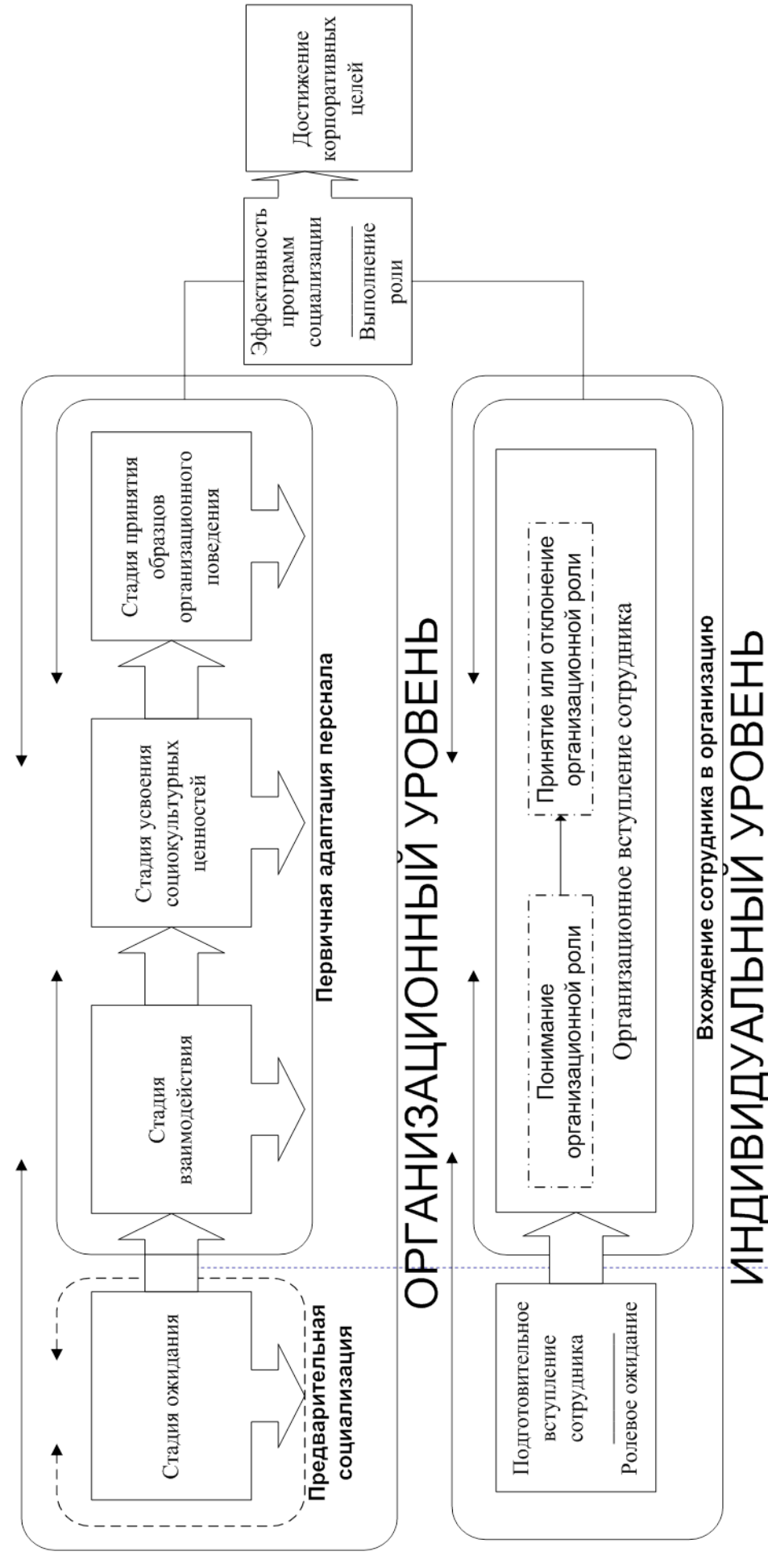


Рис. 1. Процесс организационной социализации вновь принятых сотрудников

В параграфе 1.3 уточнено, вслед за Т.Ю. Базаровым, А.С. Боровиковым, Н.В. Володиной, В.В. Кафидовым, Е.Н. Кобцевой, В.В. Смирновым, и др., *понятие первичной адаптации персонала*. Исходя из анализа литературных источников, представлена классификация критериев адаптации человека к организации, а также рассмотрено различие между вторичной и первичной адаптацией.

Первичная адаптация персонала имеет процессуальный характер как для организации, так и для сотрудника. На всех этапах этого процесса возможно управленческое воздействие на его ход, что, в свою очередь, приводит к *прогрессивному* результату, не управляемая пассивная адаптация чревата *регрессивным* результатом (Д.А. Аширов, 2005; Т.Ю. Базаров, 2003; С.А. Барков, 2005; Н.В. Володина, 2009; Р.С. Иванов, 2002; Е.И. Мазилкина, 2006; А.А. Реан, 2008; Л. Стаут, 2006 и др.).

Параграф 1.4 раскрывает *основные виды первичной адаптации персонала*. Проведенный анализ литературных источников (М.П. Будякина, А.А. Русалинова, 1972; А.Я. Кибанов, 2007; Е.Н. Кобцева, 2008; Р.А. Кузьмина, 1977; Л.Г. Почебут, А.А. Бородко, 1982; А.Л. Свенцицкий, 1982; В.А. Спивак, 2000; S. Dailey, 2009; E. Gallagher 2007; S. Malvini, 2008 и др.) позволяет считать, что для совершенствования системы управления первичной адаптацией персонала в организации необходимо анализировать следующие составляющие этого феномена: психофизиологическая адаптация, санитарно-гигиеническая адаптация, профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, организационная адаптация, экономическая адаптация и культурная адаптация.

В параграфе 1.5 раскрывается *психологическое содержание организационной культуры* в трудах зарубежных и отечественных ученых (Т.Ю. Базаров, 2003; Р. Гоффи, Г. Джонс, 2006; Р. Дафт, 2002; Т.С. Кабаченко, 2003; К. Камерон, Р. Куинн, 2001; Д. Коул, 2004; А.А. Максименко, 2003; Д. Мацумото, 2002; Н.Г. Панферова, 2004; Р. Рюттингер, 1992; Т.О. Соломанидина, 2003; В.А. Спивак, 2001; А.Д. Чанько, 2005; С.В. Шекшня, 1997; В. Gerhart, 2009; G. Hofstede, 1983; A. Francesco, B. Gold, 1998; K. Levine, S. Allard, A. Kushniryk, C. Tenopir, 2008; E. Schein, 2002 и др.). Рассматривается структура феномена и элементы, входящие в её состав. Анализ литературных источников позволил констатировать, что организационная культура является решающим фактором успешной адаптации работника к организации. В процессе первичной адаптации персонала до новичка необходимо довести не только видимые элементы организационной культуры (артефакты) и провозглашаемые ценности, но и базовые представления как доминирующей культуры, так и субкультуры группы, где ему предстоит работать (Е.Н. Кобцева, 2009; Н.Г. Панферова, 2004; А.В. Чечкова, 2001; S. Dailey 2009; F. Jablin, 2001; E. Gallagher, 2007; S. Malvini, 2008; J. Wanous, 2000 и др.).

В параграфе 1.6 раскрывается *основная задача управления первичной адаптацией персонала*, которая состоит в достижении баланса между субъектом (новым работником) и объектом (организационной средой) адаптации персонала посредством усвоения новичком основных элементов организационной культуры. Анализ литературы (Ю.М. Забродин, 2002; А.Н. Занковский, 2002; А.В. Чечкова, 2001) позволил выделить механизмы регуляции этого процесса: 1) организационный (внешний) - особенности организационного окружения и содержание организационной культуры; 2) индивидуальный (внутренний) – особенности личности сотрудников.

Каждый из механизмов регуляции адаптации персонала характеризуется рядом показателей адаптированности человека к новым условиям организационной среды. По мнению ряда авторов (Е.К. Завьялова, 1998; О.И. Зотова, И.К. Кряжева, 1977; А.А. Реан, 1999; Л.Г. Почебут, А.А. Бородко, 1982; А.Л. Свенцицкий, 1982; В.А. Чикер, 2000), именно через них выражается конечный результат адаптации. В качестве интегрирующих показателей первичной адаптации персонала, ориентированных на усвоение организационной культуры, мы выделяем:

1) *вхождение в организационное пространство* (насколько ожидания человека относительно организационной среды совпали с реальной картиной жизни предприятия);

2) *совместимость психологических ресурсов человека, особенностей организационной среды и должностных обязанностей* (насколько человек психологически совместим с ценностями и целями организации);

3) *приверженность сотрудника организации* (насколько человека устраивает компания и готов ли он принимать ее и действовать в соответствии с ее интересами).

Во второй главе «Методологические подходы к изучению особенностей первичной адаптации персонала при усвоении организационной культуры» описываются основные этапы исследования, программа с изложением цели, основной и частных гипотез, задач. Описаны объект, предмет исследования, критерии отбора и особенности изучаемой выборки, обосновывается выбор методического инструментария.

Эмпирическое исследование особенностей первичной адаптации персонала как процесса усвоения организационной культуры проводилось в 2008-2012 годах и состояло из двух этапов. На первом этапе, в период принятия решения о трудоустройстве (предварительная социализация), проводилось исследование социально-психологических характеристик вновь принятых сотрудников, которое позволило получить информацию по такому показателю адаптированности как «совместимость психологических ресурсов человека и особенностей организационной среды». На втором этапе, через 4-6 месяцев, для тех, кто остался работать, был измерен уровень лояльности к организации, на основе

которого анализировался такой показатель адаптированности как «приверженность сотрудника к предприятию». Оценка показателя адаптированности «вхождение в организационное пространство» была проведена путем сравнения данных об ожидаемом и фактическом представлении новичка о культуре организации. Для этих целей в исследование был включен опросник «Определения организационной культуры» (В.В. Киракозова, 2010) показывающий динамику видения сотрудниками основных ее показателей и социально-психологического климата.

Выборка включает в себя: 55 сотрудников государственной организации (НИИ в г. Санкт-Петербург) и 87 работников коммерческой компании (зарубежная розничная сеть гипермаркетов в г. Москва и г. Санкт-Петербург). Обе организации занимают стабильное положение на рынке труда и могут характеризоваться как надежное и перспективное место работы. В работе представлена характеристика каждой организации по следующим элементам организационной культуры: история организации, обучение персонала, миссия организации, субкультуры, документы по управлению персоналом, политика организации в области подбора кадров.

В третьей главе «Результаты эмпирического исследования особенностей первичной адаптации персонала как процесса усвоения организационной культуры» представлены четыре основных раздела, содержащие результаты проведенного исследования, их анализ, обобщение и интерпретацию.

В разделе 3.1 «Социально-психологические особенности первичной адаптации персонала» анализируются социально-демографические характеристики, карьерные ориентации, уровень самомониторинга, а также особенности усвоения типов и элементов организационной культуры сотрудниками, проходящими стадию первичной адаптации персонала. Данный раздел включает в себя четыре параграфа.

В параграфе 3.1.1 представлено *описание социально-демографических особенностей кадрового состава* (пол, возраст и уровень образования). Выявлено, что успешнее проходят первичную адаптацию люди с более высоким уровнем образования. Из сотрудников, уволившихся из организаций, 83% составляют люди со средним образованием, 10% - с неполным высшим и лишь 7% с высшим образованием. Таким образом, можно предположить, что чем выше уровень подготовки, тем более взвешенно люди подходят к работе и из них формируется стабильный кадровый состав организаций, а образование можно считать одним из факторов стабильности персонала.

Пол и возраст устойчиво работающих сотрудников связаны с характером профессиональной деятельности предприятий, который отражается в статусе открытых вакансий, а также с региональными особенностями, такими как возможности карьерного

роста и наличием аналогичных рабочих мест на рынке труда. Таким образом, специфика первичной адаптации определяется социальными характеристиками среды и социально-демографическими характеристиками кадрового состава.

В параграфе 3.1.2 представлен *сравнительный анализ восприятия и усвоения организационной культуры (ОК)*. Для получения данных было реализовано два этапа. На первом из них сотрудник оценивал культуру на основе сведений, полученных в период предварительной социализации, суть второго заключалась в получении аналогичной информации по истечении 4-6 месяцев работы в организации – период оптимальный для первичной адаптации персонала.

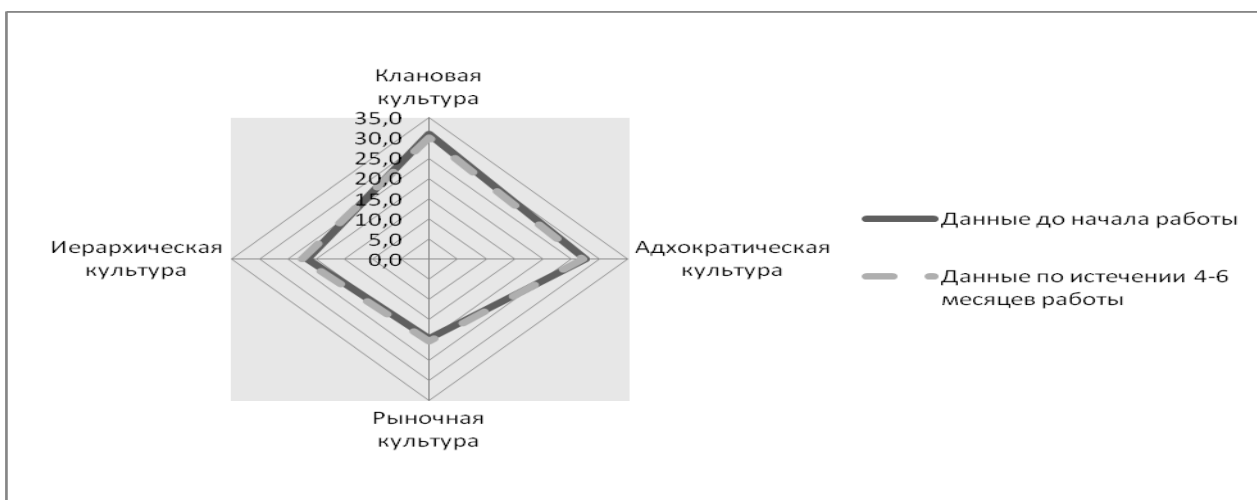


Рис. 2. Профиль оценки организационной культуры государственной организации

Сравнительный анализ восприятия и усвоения типов организационной культуры работающими сотрудниками НИИ не показал значимых различий (t-критерий Стьюдента для зависимых выборок - рис. 2). Полученные результаты говорят о соответствии первичной информации об организации и реального характера деятельности предприятия, что подтверждается практическим отсутствием текучести персонала.

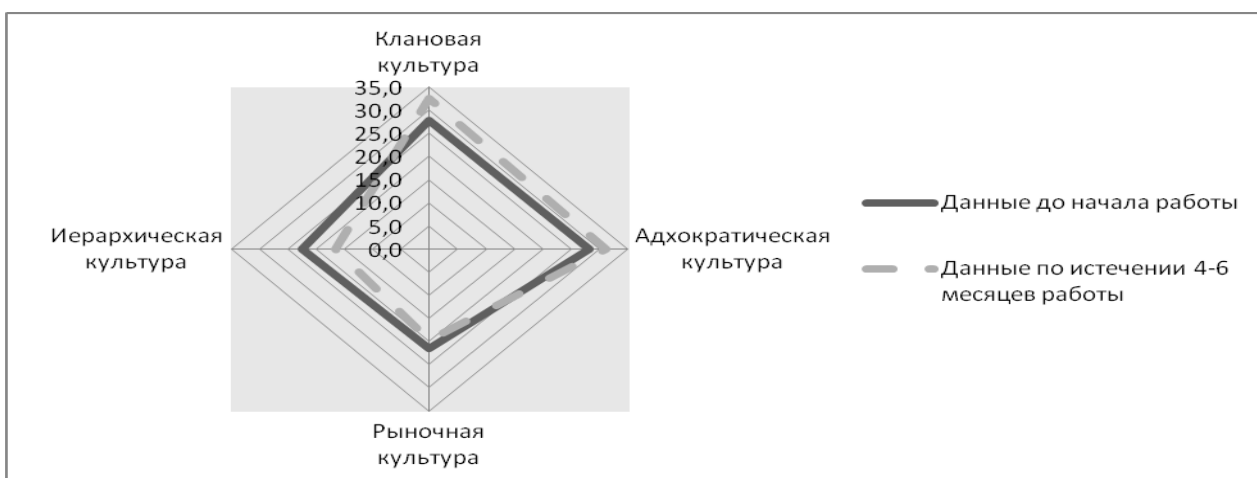


Рис. 3. Профиль оценки организационной культуры коммерческой организации

В коммерческой организации (гипермаркет) прослеживаются сдвиги в степени

выраженности оценок показателей ОК стабильным кадровым составом (рис. 3), однако, различия статистически не значимы. На фоне высокой текучести персонала гипермаркета зафиксирован факт расхождений между ожиданиями сотрудников и реальной трудовой деятельностью в организации. Таким образом, можно предположить, что процесс первичной адаптации персонала протекает более успешно там, где есть большая согласованность представлений сотрудников между ожидаемой и реальной картиной жизни предприятия.

Элементы ОК «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы» показали на уровне $p < 0,05$ статистически достоверные различия средних как в НИИ, так и в коммерческой организации, однако в гипермаркете эти различия выше. В ходе первичной адаптации персонала только эти показатели ОК изменяются и, соответственно, отражают наиболее значимые для сотрудников сферы социального взаимодействия. Таким образом, элементы ОК «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы» можно считать социально-психологическими показателями адаптированности сотрудника, проходящего первичный этап организационной социализации.

В НИИ установлены гендерные различия в оценках ОК. Мужчины менее чувствительны к характеристикам социальной и профессиональной среды, а женщины демонстрируют большие сдвиги в оценках межличностных отношений и содержания символики организации. Наибольшие различия в восприятии и усвоении ОК у женщин коснулись иерархического типа ОК.

В параграфе 3.1.3 приведены результаты *анализа психологических характеристик сотрудников (карьерные ориентации, уровень самомониторинга)*. Согласно полученным данным карьерные ориентации, сформированные в процессе социализации, могут выступать в качестве дополнительного критерия при подборе персонала, т.к. они отражают профессиональные установки новичка, которые можно сопоставить с ценностями организации, и, соответственно, с её культурой. В ходе исследования была выявлена различная структура значимых карьерных ориентаций (занимающие 4-6 ранги при оценке средних значений) у уволенных и стабильно работающих сотрудников в организациях различной формы собственности. Корреляционный анализ показал, что взаимосвязи между карьерными ориентациями и оценками ОК отличаются у тех, кто покидает организацию и у тех, кто остается в ней работать.

В каждой региональной субкультуре работающие сотрудники характеризуются своеобразными психологическими характеристиками. В гипермаркете Санкт-Петербурга оценки большинства карьерных ориентаций и уровня самомониторинга стабильного кадрового состава (за исключением, стабильности места работы, служения и патриотизма)

выше по сравнению с Москвой. Статистически достоверные различия были выявлены в карьерных ориентациях на *предпринимательство* и *автономию* ($p < 0.05$, t-критерий Стьюдента), что говорит о более высокой мотивации сотрудников Санкт-Петербурга.

У мужчин характеристики самомониторинга в большей степени, чем у женщин связаны с процессом первичной адаптации и социализации. В исследуемых организациях у мужской выборки зафиксированы более высокие, по сравнению с женской, значения по этому показателю.

Выявлены статистически достоверные различия по уровню самомониторинга ($p < 0.1$, t-критерий Стьюдента) для стабильного кадрового состава государственной и коммерческой организаций. Так, в НИИ этот показатель ниже по сравнению с гипермаркетами. Таким образом, можно предположить, что эта психологическая особенность сотрудников связана со сферой деятельности организации. В целом, уровень самомониторинга, отражающий коммуникативную активность личности, является той психологической характеристикой, которая позволяет прогнозировать результаты социально-психологической адаптации.

В параграфе 3.1.4 приведены результаты *изучения уровня лояльности сотрудников*, успешно прошедших этап первичной адаптации персонала. На наш взгляд, период первичной адаптации недостаточен для получения информации об истинной приверженности сотрудника. Мы согласны с мнением Б. Эшфорта и А. Сакса (B. Ashforth, A. Saks, 1997), что это стратегический результат организационной социализации, который носит эволюционный характер. В рамках исследования мы используем его в качестве контрольного показателя, отражающего отношение человека к организации. Согласно полученным данным, у тех, кто устойчиво работает, уровень лояльности превышает или находится в пределах нормативных значений.

В государственном институте уровень лояльности работающих сотрудников по истечению периода первичной адаптации персонала у мужчин выше, чем у женщин, а в гипермаркетах ситуация противоположная, что, вероятно, связано с направлением деятельности организации. Таким образом, уровень лояльности можно рассматривать в качестве показателя усвоения основных элементов ОК.

В разделе 3.2 описываются результаты *корреляционного анализа*. Обобщая и сравнивая полученные данные корреляционного анализа для тех, кто остается работать в организации и для тех, кто уходит, можно сказать, что:

1) для стабильных кадровых составов всех организаций выявлены устойчивые связи таких карьерных ориентаций как *стабильность места работы* и *служение*, а также *менеджмент*, *предпринимательство* и *вызов*. Это говорит о том, что одной из

особенностей людей, ориентированных на долгосрочные трудовые отношения, является их ответственность, предприимчивость, находчивость и смелость, что в целом можно рассматривать как форму проявления инициативности и социальной активности.

2) формализованные управленческие отношения, предсказуемость и стабильность иерархической культуры, согласно представлениям новичков на этапе вхождения в организацию, отрицательно взаимосвязаны с активным социальным поведением. Выявлена устойчивая отрицательная связь между ожидаемым иерархическим типом ОК и уровнем самомониторинга ($r=-0.39$; $p<0.01$ – для НИИ; $r=-0.51$; $p<0.05$ – для гипермаркета).

3) представления людей, покинувших гипермаркеты, относительно содержания профессиональной деятельности в организации, не оправдались. У контрольной группы (уволившиеся) установлена устойчивая связь показателей: *профессиональная компетентность, возраст и предпринимательство*.

В разделе 3.3 приводятся результаты *факторного анализа*. Для каждого предприятия факторная структура формировалась дважды сначала с показателями ОК, измеренными на стадии предварительной социализации, затем с данными, полученными по истечению периода первичной адаптации персонала.

Таблица 1

Факторная структура психологических показателей первичной адаптации персонала к организационной культуре для НИИ

Фактор	Предварительная социализация (данные до начала работы)	Первичная адаптация персонала (данные по истечении 4-6 месяцев работы)
1	Мотивация к деятельности (21.5%) -менеджмент (0.851) -предпринимательство (0.849) - вызов (0.772) - автономия (0.588)	Мотивация к деятельности (19.6%) -менеджмент (0.843) -предпринимательство (0.834) - вызов (0.785) - автономия (0.577)
2	Доминирующие культурные ценности (17.6%) -служение (0.795) -клановая культура (ожидаемая) (0.720) -стабильность места работы (0.646) - патриотизм (0.629) -рыночная культура (ожидаемая)(-0.603)	Доминирующие культурные ценности (18.3%) -клановая культура (реальная) (0.777) -стабильность места работы (0.724) -служение (0.717) - патриотизм (0.641) -рыночная культура (реальная) (-0.600)
3	Показатели организационных условий (13.7%) -интеграция стилей жизни (0.761) - стабильность места жительства (0.701)	Показатели организационных условий (12.4%) -интеграция стилей жизни (0.845) - стабильность места жит-ва (0.669)
4	Ценности субкультуры группы (12%) -адхократич. культура (ожд.) (0.819) -иерархическая культура (ожидаемая) (-0.672) -самомониторинг (0.650)	Ценности субкультуры группы (12.3%) -иерархич. культура (реальная) (0.678) -адхократическая культура (реальная) (-0.619) -самомониторинг (-0.579)

При сравнении факторов в НИИ (табл.1), оказалось, что структура сильно не изменилась, тем не менее, реальная трудовая деятельность внесла ряд корректировок в представления новичков об организационной культуре. Фактор «Доминирующие культурные ценности» показал, что для сотрудников государственного предприятия важными считаются гуманистические цели в профессиональной деятельности и стабильность места работы, близкие по своему содержанию к клановой культуре. Тем не менее, необходимость в современной экономической ситуации ориентации на внешнюю среду выразилось в показателе рыночной культуры, который, концентрирует в себе ценности, ассоциируемые с внешним, контролируемым фокусом.

Таблица 2

Факторная структура психологических показателей первичной адаптации персонала для коммерческой организации

Фактор	Предварительная социализация (данные до начала работы)	Первичная адаптация персонала (данные по истечении 4-6 месяцев работы)
1	Показатели сферы деятельности (28.4%) -предпринимательство (0.869) - автономия (0.746) -менеджмент (0.724) - патриотизм (0.718) - вызов (0.714) -интеграция стилей жизни (0.7) -проф. компетентность (0.613)	Показатели сферы деятельности (28%) -проф. компетентность (0.79) -предпринимательство (0.775) - автономия (0.743) -менеджмент (0.719) - патриотизм (0.677) -интеграция стилей жизни (0.626) -стабильность места работы (0.62)
2	Показатели ожидаемой ОК (23.9%) -стабильность места работы (0.884) -служение (0.813) -иерархическая культура (ожидаемая) (-0.779) -клановая культура (ожидаемая) (0.766) -самомониторинг (0.705)	Показатели реальной ОК (20%) -иерархич. культура (реальная) (-0.779) -клановая культура (реальная) (0.77) -адхократическая культура (реальная) (-0.742) -рыночная культура (реальная) (-0.727)
3	Показатели субкультур (14.3%) -адхократическая культура (ожидаемая) (-0.952) -рыночная культура (ожидаемая) (0.759)	Показатели организационной среды (18.2%) -стабильность места работы (0.844) -служение (0.817) -самомониторинг (0.675) -интеграция стилей жизни (0.648)

Факторная структура психологических показателей персонала коммерческой организации (табл. 2), значительно поменялась в процессе первичной адаптации. Минимальные изменения коснулись последовательности психологических характеристик, входящих в состав доминирующего фактора «Показатели сферы деятельности». Второй по значимости фактор «Показатели ожидаемой ОК» и «Показатели реальной ОК» отразил корректировку представлений новичков относительно ценностей ОК, в результате которой к реальному иерархическому и клановому типу ОК добавились адхократический

и рыночные показатели, а все психологические характеристики были исключены. В структуре третьего фактора также произошли изменения.

Содержание факторной структуры психологических показателей персонала исследуемых организаций показывает особенности сферы деятельности, формы собственности, а также культуры предприятия, которые и определяют специфику первичной адаптации. Так, для государственного предприятия характерна стабильность ожиданий сотрудников относительно трудовой деятельности в организации и элементов ОК, а для коммерческой организации зафиксирована корректировка этих представлений, что, вероятно, отражается на нестабильности коллектива.

В разделе 3.4 на основе дискриминантного анализа построена *статистическая модель различий между группами стабильного кадрового состава и уволенных сотрудников в регионах:*

для Санкт-Петербурга:

$$Y = 1.74 * \text{Вызов} + 0.18 * \text{Возраст} - 1.12 * \text{Интеграция стилей жизни} + 0.56 * \text{Служение}$$

для Москвы: $Y = -0.55 * \text{Менеджмент} + 0.29 * \text{Самомониторинг}$

где Y – классифицирующая функция (если $Y > 0$, то кандидат относится к группе, которая характеризуется успешными результатами адаптации).

Установлено, что предлагаемый способ дает вероятность правильного прогноза в 80.4% случаев для Москвы и в 87.1% - для Санкт-Петербурга. Таким образом, успешность адаптации в коммерческой организации г. Москва можно предсказать *по уровню самомониторинга* и значению карьерной ориентации *менеджмент*, в Санкт-Петербурге в качестве ключевых социально-психологических показателей выступают карьерные ориентации *вызов, интеграция стилей жизни и служение*, а также *возраст* кандидата. Следовательно, зная результаты опросника «Якоря карьеры», теста самомониторинга М. Снайдера и возраст новичка можно предсказать, с определенной долей вероятности, успешность результатов первичной адаптации персонала.

В заключении диссертации даются практические рекомендации, направленные на повышение эффективности подбора и первичной адаптации персонала, подводятся общие итоги работы, намечаются перспективы дальнейшего исследования.

ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

По результатам настоящего исследования можно сделать следующие выводы:

1. Первичная адаптация персонала - это определяющий и базовый этап организационной социализации, в результате которого за установленный промежуток времени, как правило, ограниченный испытательным сроком, личностью усваиваются наиболее стабильные и значимые знания и навыки, необходимые для принятия (или

отклонения) профессиональной и социальной роли на предприятии.

2. Термин «Организационная социализация» отражает собой длительный процесс, направленный на достижение долгосрочных целей компании посредством установления взаимодействия и интеграции интересов его участников – сотрудника и предприятия, в результате которого личностью усваиваются соответствующие социальные знания и навыки, необходимые для выполнения профессиональной и социальной роли на предприятии. Можно выделить три критерия различий между организационной социализацией и адаптацией персонала: 1) степень воздействия на человека, 2) продолжительность во времени, 3) достижение целей предприятия.

3. Стабильный кадровый состав формируется из сотрудников, чьи представления об организационной культуре в процессе первичной адаптации значительно не изменяются. Соответственно, текучесть персонала будет меньше в той организации, где у вновь принятых сотрудников есть большая согласованность представлений между ожидаемой и реальной картиной жизни предприятия.

4. Усвоение таких элементов организационной культуры как «Сплоченность» и «Традиции и ритуалы» можно считать социально-психологическим показателем адаптированности сотрудника, проходящего первичный этап организационной социализации. В ходе первичной адаптации эти показатели организационной культуры подвергаются изменению и, соответственно, отражают наиболее значимые для сотрудников сферы социального взаимодействия, по которым можно судить об успешности процесса первичной адаптации персонала.

5. Выявлены гендерные различия в оценках организационной культуры. Мужчины менее чувствительны к характеристикам социальной и профессиональной среды, а женщины демонстрируют сдвиги в оценках межличностных отношений и содержания символики организации. Наибольшие различия в восприятии и усвоении организационной культуры у женщин коснулись иерархического типа.

6. Сфера деятельности организации предъявляет требования к уровню развития такой личностной характеристики как самомониторинг, характеризующей направленность человека на социальные отношения, что отражает социально-психологический аспект адаптации персонала. У мужчин характеристики самомониторинга в большей степени, чем у женщин связаны с процессом первичной адаптации и организационной социализации. Активность социального взаимодействия можно рассматривать в качестве связующего звена между личностными и организационными характеристиками.

7. В каждой изученной организационной субкультуре у стабильного кадрового состава выявлены своеобразные психологические характеристики, раскрывающие

профессиональные установки и личностные особенности новичков, которые могут быть определены исходя из структуры карьерных ориентаций и уровня самомониторинга сотрудников, прошедших первичную адаптацию. В совокупности с социально-демографическими характеристиками соискателей (прежде всего, возрастом и образованием сотрудников) их можно рассматривать как основу усвоения базовых норм и ценностей организации, организационной культуры.

8. Сочетание ведущих карьерных ориентаций (занимающих первые три ранга) у всех, кто устраивается на работу, совпадают, т.е. эти люди имеют сходные установки относительно трудовой деятельности и ожидаемой от них отдачи. Различия между прошедшими первичную адаптацию сотрудниками и теми, кто уволился из организаций, показывают значимые карьерные ориентации (занимающие 4-6 ранги).

9. Для стабильных кадровых составов всех организаций выявлена устойчивая связь таких карьерных ориентаций как *стабильность места работы* и *служение*, а также *менеджмент*, *предпринимательство* и *вызов*. Это говорит о том, что одной из особенностей людей, ориентированных на долгосрочные трудовые отношения, является их ответственность, предприимчивость, находчивость и смелость, что в целом можно рассматривать как форму проявления инициативности и социальной активности.

10. Сформированная в ходе исследования факторная структура психологических показателей первичной адаптации персонала отражает основные особенности организационной культуры, которые во многом определены формой собственности и характером сферы деятельности организации. Выявлена специфика усвоения организационных ценностей в период первичной адаптации персонала в зависимости от формы собственности и направленности деятельности организации. Для государственного предприятия характерна стабильность ожиданий сотрудников относительно трудовой деятельности в организации и элементов организационной культуры, а для коммерческой организации зафиксирована корректировка этих представлений, что, вероятно, отражается на нестабильности коллектива.

11. Представленная в работе статистическая модель, сформированная в ходе дискриминантного анализа, позволяет описать различия между группами стабильного кадрового состава и уволенных сотрудников в регионах. Для каждой региональной субкультуры коммерческой организации были выделены свои социально-психологические показатели, положительно взаимосвязанных с результатами первичной адаптации персонала, которые характеризуют сотрудников, предпочитающих осуществлять свою профессиональную деятельность в рамках определенной организационной среды.

12. Проведенное исследование подтвердило нашу основную гипотезу о том, что успешная первичная адаптация персонала как определяющий и базовый этап организационной социализации основывается на интериоризации основных культурных ценностей и норм предприятия, а также социально-психологических ресурсах сотрудника. Установлено, что, прежде всего, это касается ценностей социально-психологического содержания - сплоченности группы и устойчивого транслирования организационных традиций и ритуалов. В качестве желательных элементов организационной культуры сотрудниками российских организаций, вне зависимости от формы собственности, рассматривается сочетание элементов иерархической и клановой культуры, что имеет свои истоки в социальном развитии общества.

13. Полученные научно-практические данные позволяют выстроить технологию подбора и первичной социализации персонала в организациях различной направленности с учетом региональных и индивидуальных особенностей претендентов на работу.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК:

1. Волкова, Н. В. Социально-психологические особенности персонала как фактор организационной социализации и первичной адаптации / Н. В. Волкова // Вестник Костромского Государственного Университета им. Н.А. Некрасова. Основной выпуск. - 2012.- №1 (18) - С. 125-128. (0,4 п.л.)

2. Волкова, Н. В. Как стать «своим» в компании. Первичная адаптация персонала: ориентация на организационную культуру / Н. В. Волкова // Кадровик. -2012.- №6 - С. 180-185. (0,4 п.л.)

Научные публикации в других изданиях:

3. Волкова, Н. В. Социально-психологические особенности персонала как фактор организационной социализации / Н. В. Волкова // Современное российское общество: концепты и проблемы позиционирования и развития: материалы всерос. науч.-практич. конф., г. Волгоград, 2011г. — Москва: Планета, 2011. — С. 325-329. (0,3 п.л.)

4. Волкова, Н. В. Адаптация персонала как этап организационной социализации / Н. В. Волкова // Современная психология: теория и практика: материалы III Международной научно-практической конф., г. Москва, декабрь 2011г. — Москва: Спецкнига, 2011. — С. 55-59. (0,3 п.л.)

5. Волкова, Н. В. Особенности управления организационной социализацией при вхождении персонала в компанию / Н. В. Волкова // Социология и психология: вклад в развитие личности и общества: материалы II Междунар. заочной науч.-практич. конф., г. Краснодар, февраль 2012г. — Краснодар: Пресс-Имидж, 2012. — С. 59-63. (0,3 п.л.)

6. Волкова, Н. В. Прогнозирование результатов первичной адаптации персонала на основе дискриминантного анализа / Н. В. Волкова // Психология: традиции и инновации: материалы междунар. заочной науч. конф., г. Уфа, октябрь 2012 г. — Уфа: Лето, 2012. — С. 40-46. (0,4 п.л.)

7. Волкова, Н.В. Особенности восприятия организационной культуры вновь принятыми сотрудниками в период первичной адаптации персонала / Н. В. Волкова, В. А. Чикер // Актуальные вопросы современной психологии (II): материалы междунар. заоч. науч. конф., г. Челябинск, февраль 2013 г. — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 63-68. (0,4 п.л.)