

---

**МОСКАЛЬОВ М.В.,**  
кандидат психологічних наук,  
старший викладач кафедри  
загальної, вікової  
та педагогічної психології,  
Київський університет  
імені Бориса Грінченка,  
м. Київ

## ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЧИННИКИ ВХОДЖЕННЯ ФАХІВЦІВ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

*В статті розглядається дуже важлива проблема підготовки людини до діяльності в організації. Особлива увага приділяється чинникам, які можуть вплинути на входження фахівців в освітню організацію. Автор проаналізував зарубіжні та вітчизняні підходи щодо визначення сутності поняття «входження» та «входження в організацію». Виокремлено психологічні особливості працівників при входженні в організацію. Наголошено необхідність підготовки фахівців при входженні в освітню організацію з метою їх вдалої діяльності.*

**Ключеві слова:** входження, входження в організацію, чинники входження, особистісні зміни, психологічна підготовка.

*В статье рассматривается очень важная проблема подготовки человека к деятельности в организации. Особое внимание отводится начальному этапу - это вхождение в организацию. Автор проанализировал зарубежные и отечественные подходы относительно определения сущности понятия «вхождение» и «вхождение в организацию». Выделены психологические особенности работников при вхождении в организацию. Сделан акцент на необходимость подготовки работников при вхождении в организацию с целью их удачной деятельности.*

**Ключевые слова:** вхождение, вхождение в организацию, личностные изменения психологическая подготовка.

*In article very important problem of preparation of the person to activity in the organization is considered. The special attention is allocated to the initial stage is an entering in the organization. The author has analysed*

© Москальов М.В ., 2013

*foreign and domestic approaches concerning definition of essence of concept «entering» and «entering» in the organization». It is selected psychological features of workers at entering in the organization. The accent necessity of preparation of workers is made at entering in the organization with the purpose of their successful activity.*

**Key words:** *entering, entering in the organization, personal changes psychological preparation.*

**Актуальність дослідження та постановка проблеми дослідження.** Зміни, які відбуваються у всьому світі та в українському суспільстві зокрема, вимагають вивчення проблеми підготовки працівників до діяльності в організації. Особливої уваги набуває процес входження людини в організацію. Деякі аспекти організаційного розвитку виявляють залежність ефективності діяльності організації в сучасних умовах від входження майбутнього фахівця в її середовище. Активність сучасного життя, висока емоційна напруженість, різноманітні професійні стреси, фрустрації, кризи диктують нові вимоги щодо психологічної готовності працівників впроваджувати набуті знання, вміння та навички в практику.

Дослідники акцентують увагу на тому, що успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на вдале входження в організацію. Зазначається взаємозв'язок мотивації майбутнього фахівця на членство в організації: чим сильніше бажання, тим яскравіше виражено намагання перебороти труднощі входження в організаційне оточення. І навпаки, якщо мотивація входження недостатня, то фахівець може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу, пішовши з організації або залишаючись у ній до виникнення якогось конфлікту між ним і організаційним оточенням [1; 4].

Варто відмітити, що даний процес має дві сторони взаємодії: одна – це фахівці, інша – освітня організація.

Установлено, що гармонійне сполучення цих сторін взаємодії, є однією з найважливіших завдань психології, тому що воно забезпечує основу ефективного входження майбутніх фахівців в організацію [3].

Входження майбутніх фахівців в організацію завжди пов'язане з рішенням декількох проблем, які обов'язково супроводжують цей процес.

*По-перше*, це пристосування до нового оточення, що не завжди відбувається успішно й ефективність якого залежить від правильної взаємодії обох сторін: майбутнього фахівця й організаційного оточення.

*По-друге*, це поведінка майбутнього фахівця та здатність змінюватись відповідно до нових вимог, без чого у багатьох випадках неможливо вдале входження в організацію.

*По-третє*, це умови (мета, завдання, місія тощо) праці в організації, що допомагають майбутньому фахівцю реалізувати свої потенційні можливості (відповідно до її потреб і критеріїв відбору) не залежно від соціально-економічних змін в оточуючому середовищі [1].

Саме від вдалого вирішення цих проблем буде залежати ефективне входження майбутнього фахівця в організацію та продуктивна взаємодія з організаційним оточенням.

Для того, щоб зрозуміти, як буде відбуватися взаємодія майбутнього фахівця з організацією, необхідно усвідомити: сучасні тенденції розвитку організації; індивідуальні характеристики особистості, які визначають поведінку майбутніх фахівців в організації; специфі-

ку організаційної культури та її вплив на входження майбутніх фахівців в діяльність організації.

Отже, можна відмітити нагальну необхідність підготовки майбутніх фахівців до входження в організацію як необхідної умови їх професійного зростання.

**Мета статті** здійснити теоретичний аналіз наукової літератури щодо психолого-органічних чинників, які можуть вплинути на ефективність входження працівників в освітню організацію.

**Аналіз результатів теоретичного дослідження.** Розглянемо, насамперед, сутність терміну входження в організацію та основні підходи до визначення даного феномену, наявні в психолого-педагогічній літературі.

На думку російського автора О. Виханського [2], необхідною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для даної організації. Тобто, автор вбачає в понятті входження всю сукупність цінностей та норм, що існують в організації. Проте автор наголошує, що найбільший ефект для першого етапу взаємодії людини з організаційним оточенням вони матимуть тоді, коли знатимуть ключові цінності, без знання яких можуть виникнути нерозв'язні конфлікти між людиною й оточенням. Установлення систем такого роду норм і цінностей і відповідний їхній опис є важливим завданням керівництва, зокрема осіб, відповідальних в організації за кадрову роботу. Так, на думку О. С. Виханського та О. І. Наумов, для людини, що вступає в організацію необхідно усвідомлювати значимість цього навчання й розглядати його як частину «ціни», що він повинен «заплатити» за входження в організацію. Він повинен розуміти, що навчання на етапі входження допоможе йому істотно скоротити «плату» за конфлікти, які будуть виникати в майбутньому між ним і організаційним оточенням [2].

Виділено основні сторони життєдіяльності організації, якими має оперувати людина, що входить в організацію, а саме: місія й основні цілі організації; найкращі засоби, які можуть бути використані для досягнення цілей організації; імідж організації; принципи, правила й норми, що забезпечують відмінні риси й існування організації як єдиного організму; обов'язки та ролі, які повинен брати на себе фахівець в організації.

Дуже важливим аспектом при входженні людини в організацію є знання про організацію, її особливості, специфіку діяльності. Це допомагає працівнику бути готовим здійснювати роботу ефективно та вдало. Тому при вступі на роботу людина повинна бути готова: усвідомити відповідність власної поведінки нормам спілкування з колегами; адекватно сприймати діяльність організації; звертатися до керівництва у ввічливій формі з різних питань; дотримуватися необхідного стилю одягу, установаженого режиму праці та відпочинку [5].

Причини за якими люди вступають у неформальні відносини, можна згрупувати таким чином [6].

*Почуття належності.* Задоволення потреби в почутті належності – це одна з найсильніших наших потреб. Оскільки більшість формальних організацій свідомо позбавляють людей можливості соціальних контактів, працівники мусять звертатися до неформальних організацій, щоб набути цих контактів.

*Взаємодопомога.* Природно, можна звернутися за допомогою до свого формального керівника. Однак, одні вважають, що керівник може погано про них подумати (тут спрацьовує принцип «не створюй проблем керівництву»), інші бояться критики. В цих та інших випадках люди часто віддають перевагу допомозі своїх колег.

*Захист.* Люди завжди знали, що сила – в єдності. Тому важливою причиною вступу до неформальної організації є усвідомлена потреба в захисті.

Спулкування. Люди бажують знати, що відбувається навколо них. Оскільки в багатьох формальних організаціях система внутрішніх контактів доволі слабка, а іноді керівництво навмисно приховує від своїх підлеглих певну інформацію, досягнення неформальної інформації (пліток) можливе лише в неформальній організації.

*Симпатія.* Люди часто приєднуються до неформальних груп просто для того, щоб бути ближче до того, хто їм не байдужий та симпатичний.

Неформальні організації одночасно можуть бути схожими та несхожими на формальні організації. Тому можна виділити ознаки, які характеризують неформальні організації.

*Соціальний контроль.* Неформальні організації здійснюють соціальний контроль за своїми членами. Мова йде про встановлення та закріплення норм – групових еталонів поведінки. Природно, що тих, хто порушує ці норми, чекає відчуження. Фахівцю слід знати, що соціальний контроль, який здійснює неформальна організація, може позитивно впливати на досягнення цілей формальної організації.

*Опір змін.* У неформальних організаціях завжди спостерігається тенденція опору змін. Частково це пояснюється тим, що зміни можуть нести в собі загрозу подальшого існування неформальної організації.

*Неформальні лідери.* Неформальні організації також мають своїх лідерів. Їх відміна від формальних полягає у тому, що лідер формальної організації має підтримку у вигляді делегованих йому офіційних повноважень та діє у відведеній йому конкретній галузі. Опора неформального лідера – це визнання його групою. Сфера впливу неформального лідера може виходити за адміністративні межі формальної організації.

Слід зазначити, що професійна готовність фахівців зазнає впливу чинників різного рівня:

- об'єктивних (зокрема, організація навчально-виховного процесу, на-

- вчально-методичне забезпечення професійно-орієнтованих дисциплін та ін.), на які майбутній фахівець не має безпосереднього впливу і може лише частково компенсувати їх за рахунок суб'єктивних та об'єктивно-суб'єктивних чинників;
- суб'єктивних (фахова саморефлексія, задоволеність професійною діяльністю, творча актуалізація фахово-особистісного потенціалу), що безпосередньо впливають на інформаційного фахівця як суб'єкта фахової діяльності і можуть свідомо ним регулюватися і коригуватися,
- об'єктивно-суб'єктивних (наприклад, престиж професії інформаційного фахівця, престиж сфери діяльності тощо).

Визначення професійної готовності безпосередньо на робочому місці у процесі подальшої професійної діяльності стикається з певними проблемами:

- - складність оцінки полягає у різnorівневому стані самих підприємств і організацій, що веде до різного рівня та змісту вимог і не дає змоги об'єктивно оцінити рівень сформованості знань і умінь спеціаліста;
- рівень вимог, які висуваються роботодавцем, неоднаковий і залежить від норм діяльності, прийнятих на конкретному підприємстві;
- відсутність системи професійної освіти для сфери інформаційного забезпечення управління, відсутність сформованої професійної спільноти і системи професійних комунікацій інформаційних спеціалістів;
- наявність каналів міграції спеціалістів із суміжних галузей, невизначеність у професійному середовищі стосовно кваліфікаційних вимог до спеціаліста такого напрямку.

Виявлення стану готовності студента до професійної діяльності пов'язане із необхідністю забезпечення діагностичності цілей підготовки майбутнього фахівця, перевірки і об'єктивної оцінки результатів навчання шляхом застосування адекватних змісту підго-

товки спеціаліста форм, методів і засобів контролю готовності до професійної діяльності на етапі навчання.

Контроль готовності до професійної діяльності проводиться поетапно:

- поточний – перевірка здатності розв'язувати окремі професійні завдання;
- рубіжний за підсумками вивчення навчальної дисципліни або декількох дисциплін – перевірка здатності розв'язувати більш складні задачі (задачі-функції), в тому числі й міжпредметні;
- підсумковий – по завершенні всього періоду навчання у вигляді дипломних робіт, міждисциплінарного екзамену.

Одним із важливих засобів формування і діагностування професійної готовності є наскрізна виробнича практика студентів. Застосування технології контролю готовності до професійної діяльності у процесі навчання базується на таких положеннях:

- готовність до професійної діяльності є результатом навчальної діяльності студентів в оволодінні знаннями і вміннями, початковим професійним досвідом і проявляється у здатності випускника розв'язувати професійні задачі у відповідності з набутою кваліфікацією;
- розробка системи контролю, орієнтованої на цілі навчання, передбачає його планування, організацію і проведення в умовах, максимально наближених до реальної виробничої діяльності або таких, які імітують її.

Одним із завдань сучасної освіти є створення умов для ефективної адаптації майбутнього фахівця в професійному просторі, засвоєнні особистістю середовища і моделей професійної поведінки.

Виробнича практика студентів є структурною ланкою навчально-виховного процесу, яка відповідає початковому етапу професіоналізації.

Професіоналізація як процес залучення особистості до професійної

діяльності і вдосконалення в одному з напрямів цієї діяльності, передбачає наявність вимог до професійної освіти і рівня кваліфікації, наявність відповідної особистої потреби фахівця в професійному розвитку, що обумовлює цілі, мотиви, задоволеність працею і формує професійну позицію, засвоєння професійної культури. Важливим в процесі професіоналізації є не стільки прямий вплив технології професійної діяльності, скільки та система соціальної організації, яка перекладає техніко-технологічні вимоги мовою соціальних відносин між людьми.

Виробнича практика, як засіб адаптації студентів до професійної діяльності, сприяє розвитку професійної культури, інноваційності професійної діяльності, свідчить, наскільки освоєні професійні цінності, відбулась ідентифікація поведінки майбутнього фахівця з нормами професійної етики.

Завданням практики є формування в умовах виробництва професійних навичок студентів в різних ситуаціях, характерних для майбутньої професійної діяльності на основі одержаних теоретичних знань.

Метою проведення практики «Інформаційні ресурси і послуги» є вивчення сучасних проблем формування і використання інформаційних ресурсів, сучасних технологій їх формування і використання; державної політики в галузі інформаційних ресурсів; застосування на практиці положень теорії інформаційних потреб, дослідження системи управління інформаційними ресурсами, залежність її стану, функціонування і розвитку від інформаційних потреб як індивідуальних споживачів, так і організації в цілому, способи задоволення інформаційних потреб, види інформаційних продуктів і послуг; здійснення інформаційного посередництва.

Зміст теоретичних знань, необхідних для практичного професійного оволодіння ними: аналіз інформаційних потреб організації; аналіз інформаційних потоків і масивів даних;

аналіз інформаційного забезпечення комп'ютерних систем організації; визначення узагальненої тематики інформаційних ресурсів, необхідних для вирішення завдань діяльності організації. Студент повинен уміти застосовувати відповідну стратегію пошуку у масивах документальної і довідкової інформації; здійснювати аналіз і синтез змісту, складу і структури інформаційних матеріалів, створюваних для забезпечення управлінських рішень; пошук повідомлень і даних у різноманітних документно-інформаційних системах відповідно до запитів користувачів; здійснювати контроль виконання нормативних вимог при роботі з інформаційними ресурсами.

Проведення виробничої практики має на меті активну діяльність студентів на підприємстві в сфері застосування сучасних технологій опрацювання даних, в т.ч. мультимедіа-, аудіо-, відео технології, Інтернет-технології. Зміст теоретичних знань, необхідних для практичного професійного оволодіння ними: методи і засоби автоматизації технологій опрацювання даних; лінгвістичне, інформаційне, апаратно-програмне забезпечення сучасних інформаційних систем; методи планування і проектування технологічних процесів опрацювання даних; форми і методи організації документо- потоків; організацію архівної справи, ділової кореспонденції, реферування і редагування документів; інформаційні мови і формати представлення даних; принципи організації, структури засобів систем мультимедіа і комп'ютерної графіки. Студент повинен уміти: використовувати сучасні комп'ютерні технології; планувати і проектувати технологічні роботи; виконувати технологічні операції опрацювання різних типів інформаційних повідомлень (текстових, табличних, графічних, аудіо-, мультимедіа- та ін.); застосовувати стандарти, що регламентують інформаційну діяльність і технологію опрацювання інформаційних ресурсів; ви-

користовувати міжнародні стандарти в інформаційних мережах.

Проведення виробничої практики має на меті одержання майбутніми фахівцями навичок входження в галузі інформаційного забезпечення підприємств і організацій, системного аналізу підприємств і організацій як об'єктів інформаційного забезпечення шляхом дослідження інформаційних потреб як підприємства у цілому, так і потреб окремих користувачів, аналізу каналів надходження інформаційних повідомлень, внутрішніх і зовнішніх інформаційних потоків, інтеграції розвитку організації з розвитком інформаційних систем, необхідних апаратно-програмних засобів для реалізації завдань організації інформаційної діяльності на підприємстві.

Зміст професійних знань і умінь: застосовувати теорію наукової організації, планування розвитку і проектування систем управління; володіти системною концепцією організації інформаційної діяльності на підприємстві на основі інформаційних технологій опрацювання інформаційних ресурсів, створення умов для їх ефективного використання; володіти методами нормування праці в інформаційних службах; виявляти проблеми інформаційно-документаційного забезпечення; знати принципи, методи управління, функції і структуру апарата управління; знати соціально-психологічні основи управління колективом; правові норми; вміти виконувати системне дослідження організації як об'єкта впровадження сучасних інформаційних технологій.

Освоєння в процесі виробничої практики професійного простору як системи взаємозв'язків майбутнього фахівця з іншими учасниками професійної діяльності, відображення цієї системи у професійній свідомості студента є одним із шляхів розв'язання соціально-педагогічної проблеми професійного становлення фахівця.

Кінцевим результатом професійної освіти є операціональна та мотива-

цінно-ціннісна готовність і здатність спеціаліста розв'язувати професійні завдання певного класу.

Отже, з'ясовано, що початковий період вступу в організацію для багатьох виявляється дуже складним. Не підготовлена людина може зробити ряд суттєвих помилок, які спотворюють дії працівника та не дозволяють йому в повній мірі використати потенційні можливості для реалізації себе в організації.

Проведений нами аналіз основних напрямків досліджень щодо проблеми входження в організацію дає можливість зробити кілька теоретичних узагальнень: по-перше, входження – це певні зрушення в діяльності організації, які виникають у результаті реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього середовища, і які можуть мати, як позитивний, так і негативний характер; по-друге, виявлено, необхідність психологічної підготовки

фахівців до входження в організацію; по-третє, розробити та апробувати програму підготовки фахівців щодо вдалого входження в організацію.

#### **Висновки.**

Таким чином, на основі проведеного аналізу літератури можна зробити кілька суттєвих теоретичних узагальнень.

По-перше, суттєвим напрямком діяльності працівників сучасних організацій є психологія входження в організацію.

По-друге, для забезпечення ефективного входження працівників в організацію має проводитися їхня спеціальна психологічна підготовка.

По-третє, зміст такої підготовки має бути спрямовано, в першу чергу, на формування психологічної готовності працівників організацій до вдалого входження в організацію.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С. 92 – 99.
2. Виханский О.С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2003. – 528 с.
3. Вырковский А. Метропроходцы / А. Вырковский // Секрет фирмы. – 2004. – № 16 (55). – С. 68-70.
4. Москальов М.В. Психологические детерминанты эффективного вхождения педагогических работников в организацию, как фактор предупреждения профессиональных кризисов /М. В. Москальов, А. С. Москальова // сб. тезисов III Междунар. науч.-практ. конф. «Перспективы и возможности психологии, бизнеса и социальной работы в современной Европе» (г. Рига, 24-25 мая 2012 г.); Балтийский и-тут психологии и менеджмента. – Рига, 2012. – С. 82-85.
5. Осипова М. М. Кадровый менеджмент. Этапы успешного вхождения нового человека в организацию / М. М. Осипова. – Режим электронного доступа: <http://www.psyhealth.ru/article18.php>.
6. Чугунова А. Большие оригиналы / А. Чугунова // Секрет фирмы. – 2005. – № 26 (113). – С. 46-49.