

## ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ВХОДЖЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

В статті розглядається дуже важлива проблема підготовки майбутніх педагогічних працівників до входження в освітню організацію. Автор звертає увагу на сутність поняття «входження» та «входження в організацію». Визначає детермінанти підготовки майбутніх педагогічних працівників до входження в освітню організацію.

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

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Докорінні зміни в соціально-економічному та культурному розвитку держави потребують підготовки майбутніх педагогічних працівників освітньої сфери. Реалізація цього стратегічного завдання зумовлена також глибинними змінами в системі й структурі вищої освіти та необхідністю інтеграції національної освіти в європейський та світовий освітній простір. Це вимагає подальшого вдосконалення та розвитку проблеми підготовки фахівців педагогічного спрямування. Проблема психологічної підготовки педагогічних працівників до входження в організацію спеціально ще не вивчалася, проте окремі аспекти психології *входження* знайшли відображення в працях *зарубіжних* (D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, S. Langelaan, L. J. P. Van Doornen, W. A. Kahn, C. Maslach, S. E. Jackson, M. Leiter та ін.), *російських* (О. Вирковський, О. С. Виханський, О. І. Наумов, О. Володіна, М. М. Осипова, А. Чугунова та ін.) учених.

Що ж стосується *українських авторів* з психології загалом та організаційної психології, зокрема, то вдалось виявити проблему відсутності теорії входження в організацію, що ускладнює цілеспрямоване управління цим процесом і вимагає обґрунтування теоретичних основ та розробки психологічної системи роботи з майбутніми фахівцями, а також потребує вивчення процесу входження майбутніх педагогічних працівників до нових умов життєдіяльності в організації.

На основі цих досліджень можна зробити висновок, що розвиток психологічної готовності до входження в організацію є важливою складовою професійної підготовки майбутніх педагогічних працівників освітніх організацій.

*Мета дослідження:* визначити специфіку основних психологічних детермінант щодо підготовки педагогічних працівників до входження в освітню організацію.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Аналіз наукової літератури показав, що серед даних досліджень відсутні роботи, які стосуються підготовки майбутніх педагогічних працівників освітніх організацій до входження в організації. Тому, одним із завдань саме вищої школи має бути, на наш погляд, акцент на психологічній підготовці майбутніх педагогічних працівників до входження в освітню організацію. Адже, отримані під час такої підготовки професійні знання, вміння й навички особистості допоможуть їм самим швидко адаптуватися до входження в освітню організацію, забезпечити адаптацію усіх учасників навчально-виховного процесу до швидкого й ефективного виконання необхідних завдань по здійсненню професійної діяльності в організації.

Дослідники [1; 4] 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 організацію: 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.

На думку А. Чугунової, успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на входження в організацію, і від того, наскільки організація на початковому етапі входження в змозі її утримати. Якщо людина сильно вмотивована на членство в організації, вона буде намагатися перебороти труднощі входження й домагатися того, щоб, незважаючи на складнощі цього процесу, адаптуватися до організаційного оточення. Якщо ж мотивація входження недостатня, то людина може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу ж пішовши з організації або ж залишаючись у ній до явного розростання конфлікту між ним і організаційним оточенням. Однак, якщо людина навіть і не має досить сильної мотивації на входження, *завданням організації* є зацікавити її, запропонувати вигідні умови праці. Як зазначає дослідниця, це можуть бути [6; 7]:

- пропозиції довгострокової матеріальної підтримки, що виходять за рамки заробітної плати;
- обіцянка в майбутньому просування по службі або надання цікавої роботи;
- забезпечення за рахунок організації можливостей навчання й розвитку;
- надання на пільгових умовах житла тощо.

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-третьє*, 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 будується взаємодія майбутнього фахівця з організацією, необхідно усвідомити: сучасні тенденції розвитку організації; індивідуальні характеристики особистості, які визначають поведінку майбутніх фахівців в організації; специфіку організаційної культури та її вплив на входження майбутніх фахівців в діяльність організації.

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, установленого режиму праці та відпочинку [5].

На думку М. М. Осипової, на етапі входження нового члена в організаційне оточення організації, необхідно ставити перед собою такі три завдання:

- руйнувати старі поведінкові норми молодого фахівця;
- зацікавлювати його роботою, саме в цій організації;

- прищеплювати фахівцю нові норми поведінки.

Всі ці процеси здійснюються у тісному взаємозв'язку й реалізується сукупним набором певних прийомів і методів.

Виокремлюють *негативні аспекти впливу* на входження людини в організацію. До таких можна віднести крайнє протилежні, як з одного боку – не завантаженість на роботі, постановка спрощених та легких завдань, так і з іншого – дуже складних завдань і велике завантаження на роботі. Науковці стверджують, що на початковому етапі входження людини в організацію бажано було б обминати такі випадки.

До *сприятливих аспектів віднесено* такі, які, по-перше, можуть бути вирішені новим членом організації самостійно, по-друге, несуть у собі елемент виклику й незвичайності й, по-третє, для рішення яких потрібні дії й поведінка, що суперечать тому, як людина поводи́ла себе раніше. З врахуванням сказаного, тільки за цих умов, в нового працівника може виникати підвищений інтерес до організації, задоволення від одержання незвичайного для нього результату й сумнів але приводу абсолютної правильності попереднього досвіду й попередніх знань.

Так, М. М. Осипова зазначає, що відібравши людину для виконання нею певної ролі, організація виходить з того, що є потреба в цій людині і вона буде корисною. Тому втримання людини та її адаптація до умов праці в організації є винятково важливим завданням, за рішення якої в першу чергу відповідальне керівництво організації [5].

Аналіз наукової літератури та практичний досвід надав можливість визначити, що *входження в організацію* це процес взаємодії людини та організації, під час якого відбувається прийняття та усвідомлення людиною норм та цінностей організації, особливостей організаційної культури та відповідальності за виконання нових обов'язків; а також відповідно сама організація повинна брати на себе зобов'язання зацікавлювати людину відповідно місії та завдань організації, змінювати стереотипи та старі норми поведінки натомість прививати нові, вмотивовувати до роботи,.

**ВИСНОВКИ.** Аналіз наукової літератури надав можливість виділити такі психологічні детермінанти входження майбутніх працівників в освітню організацію:

1. мотивація майбутніх фахівців на членство в організації: чим сильніше мотивація, тим легше переносяться труднощі;
2. взаємодія між фахівцями та організацією повинна носити гармонійне спрямування;
3. поведінка майбутнього фахівця має бути позбавлена зайвих стереотипів;
4. психологічні умови організації праці повинні бути такими, що допомагають реалізувати майбутньому фахівцеві свої потенційні можливості.

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 їй в повній мірі використати потенційні можливості для реалізації себе в організації.

#### Література

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. : Гардарика, 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. тез III Междунар. науч.-практ. конф.«Перспективы и возможности психологи, бизнеса и социальной работы в современной Европе»

(г. Рига, 24-25 мая 2012 г.); Балтийский институт 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.

7. Чугунова А. Риэлтерский экстерн / А. Чугунова // Секрет фирмы. – 2005. – № 18 (105). – С. 38-45.

*В статье рассматривается очень важная проблема подготовки педагогических работников к вхождению в образовательную организацию. Обращается внимание на то, что носителями этого процесса должны быть педагогические работники образовательных организаций. Поэтому основной задачей статьи являются изучения специфики подготовки педагогических работников к вхождению в образовательную организацию.*

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

*In clause very important problem of preparation of pedagogical workers to occurrence in the educational organization is considered. That carriers of this process should be pedagogical workers of the educational organizations is paid attention. Therefore the primary goal of clause are studying specificity of preparation of pedagogical workers to occurrence in the educational organization.*

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

Старший викладач кафедри загальної, вікової та педагогічної психології Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат психологічних наук.  
конт. тел. 067 278 76 20.

Поштова адреса: 03049, м. Київ, вул. Курська, 13-в, кв. 140.