7. ***Фрэнкин Р. Е.*** Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. – 5-е изд. – СПб.: Питер 2003.
8. ***Anderluh M. B., Tchanturia K., Rabe-Hesketh S. et al*** (2003) Childhood obsessive–compulsive personality traits in adult women with eating disorders: defining a broader eating disorder phenotype. American Journal of Psychiatry, 160, 242–247.
9. ***Connan F., Campbell I. C., Katzman M. et al*** (2003) A neurodevelopmental model for anorexia nervosa. Physiology and Behaviour, 79, 13–24.
10. ***Grunert S. C.*** EinInventarzurErhebung von SelbstaussagenzumErnahrungsverhalten // Diagnostica, 1989, Heft 2, 167-179.

THE INVESTIGATION OF GENDER FEATURES OF EATING BEHAVIOR' ETIOLOGY

Vanyan N. G. (Clinic № 8, Yerevan, Armenia)
Stepanyan L. S. (YSU, Yerevan, Armenia)

Key words: additional behavior, feeding, gender, emotiogenic eating behavior, eating habits, correction.

The gender-specific eating behavior was investigated.The gender differences in the propensity to addictive behavior were found out.

The sex differences by type of behavior eating were revealed: at women prevails the emotion-type feeding behavior, while at man dominatesthe externalitytype of behavior.

The gender differences in the resistance to the effects of psychotherapeutic interventions in people of different sex also found out.

ОСОБЕННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРЕХ ПОКОЛЕНИЙ

Волкова Н. В. (НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, Санкт-Петербург, Россия)
Чикер В. А. (СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия)

Проведенное эмпирическое исследование, в котором приняли участие 86 новичков двух организаций, выявило существенные различия в уровне самомониторинга и карьерных установках у представителей возрастных групп: Беби Бумеры (1946-1964), поколение X (1965-1983), поколение Y (1984 и позже). Поколения X и Y проявляют большую способность к управлению поведением в соответствии с требованиями социальной ситуации, чем поколение Беби Бумеров. Установлены различия в восприятии организационной культуры сотрудниками разного возраста как до начала работы, так и в процессе трудовой деятельности по истечении периода первичной адаптации (4-6 месяцев работы).

Ключевые слова: адаптация персонала, карьерные установки, организационная социализация, поколения, самомониторинг.

Запросы служб по управлению персоналом все больше внимания акцентируют на технологии, которые смогут облегчить процесс вхождения вновь принятых сотрудников в организацию. Соответственно, практический интерес вызывают особенности первичной адаптации персонала (on-boarding) - процесса в течение которого новички постепенно постигают и приспосабливаются к социальным и функциональным аспектам новой работы.

Ряд зарубежных исследователей рассматривает процесс вхождения в компанию в контексте организационной социализации (organizational socialization) в ходе которой вновь принятые сотрудники начинают осваивать культуру предприятия, большинство элементов которой становятся доступными для понимания при социальном взаимодействии и выполнении должностных обязанностей (Ashforth, Saks, 1997). В литературе выделяют краткосрочные и долгосрочные результаты, на основе которых оценивают эффективность технологий по введению новичков в компанию. К краткосрочным итогам относят уровень самоэффективности (self-efficacy) или степень уверенности в выполнении поставленных профессиональных задач, понимание конечных результатов работы (role clarity), социальную адаптацию в коллективе (social integration) и усвоение основных элементов организационной культуры (knowledge of and fit within organizational culture) (Bauer, 2010). Положительный эффект по этим четырем показателям достигается посредством формирования структурированных программ первичной адаптации персонала. Долгосрочные результаты включают: удовлетворенность работой, организационную приверженность, уровень производительности и текучести (Ashforth, Saks, 1997) для достижения которых требуется продолжительный промежуток времени и, соответственно, их можно отнести к показателям организационной социализации. Таким образом, первичную адаптацию персонала можно рассматривать как начальный этап организационной социализации, результаты которой достигаются в долгосрочной перспективе и требуют глубокой интериоризации организационных культурных ценностей и норм (Волкова, 2013). Речь идет об адаптации личности к своему официальному социальному статусу в группе (организации), к соответствующей роли и условиям ее осуществления (ролевого поведения) [3, с.54].

На результаты первичной адаптации персонала оказывают влияние не только мероприятия, которые организует администрация для скорейшего введения новичка в компанию, но и ряд индивидуальных различий новых сотрудников (Налчаджян, 2010; Bauer, 2010): 1) социально-психологические особенности личности (personality); 2) мотивационные потребности (motivational orientation); 3) предыдущий опыт работы (previous work experience); 4) демографические характеристики (demographic variable).

Важным показателем усвоения организационной культуры является лояльность, которая выражается в присвоении работниками системы убеждений и норм поведения в компании. Отечественными и зарубежными исследователями отмечено, что для развития лояльности система ценностных ориентаций новичка и организации должны максимально соответствовать друг другу. К ценностным ориентациям относят карьерные установки, которые были сформированы у человека в процессе общей социализации, а также накопления профессионального и социального опыта. В зарубежных исследованиях отмечены отличия в отношении к карьере у представителей разных поколений, что особенно важно с позиций психологии управления (Lyons,

Schweitzer et al., 2015; Kapoor, Solomon, 2011). Возраст относится к демографическим характеристикам новичка и, соответственно, может оказывать влияние на результаты первичной адаптации персонала. Таким образом, целесообразно изучить особенности вхождения в организацию представителей различных возрастных групп, сформированных в соответствии с теорией поколений. Коротко отметим, что теория поколений основана на анализе ключевых ценностей, представлений и ожиданий людей, родившихся в определенный период времени: Беби Бумеры (1946-1964), поколение X (1965-1983) и поколение Y (1984 и позже) (Kapoor, Solomon, 2011). Речь идет о том, что развитие в возрасте от 8 до14 лет - основной период общей социализации человека, происходило под влиянием одинаковых исторических, политических и экономических событий, определенной социокультурной среды и, соответственно, наложило определенные взгляды на систему ценностных ориентаций.

С другой стороны, исследования, проведенные нами ранее, показали, что, помимо ценностных ориентаций, важным аспектом адаптации в коллективе является такая индивидуальная особенность новичка как самомониторинг (self-monitoring) - способность контролировать и изменять поведение в соответствии с требованиями социальной ситуации с целью произвести желаемое впечатление на других людей.

Цель исследования: выявить психологические особенности восприятия организационной культуры вновь принятыми сотрудниками в зависимости от их принадлежности к возрастной группе (поколению).

Гипотеза: результаты первичной адаптации персонала с определенной долей уверенности можно спрогнозировать, если на стадии рекрутинга анализировать данные о системе ценностных ориентаций (социально-психологические установки по отношению к карьере и работе) и уровне самомониторинга кандидатов на работу, а также их соответствие особенностям организационной культуры.

Описание выборки: в исследовании приняли участие 86 вновь принятых сотрудников двух организаций (48 мужчин, 38 женщин; средний возраст 32 года), из которых 16 (8 мужчин, 8 женщин; средний возраст 29 лет) уволилось в период первичной адаптации персонала, т.е. в течение четырех месяцев после оформления на работу. Все участники были распределены на группы: поколение Y (1984-и позднее; n=55), поколение X (1965-1983; n=18) и поколение Беби Бумеры (1946-1964; n=13).

Методы исследования: 1) Для исследования особенностей восприятия организационной культуры (далее ОК) использовался опросник «Определения организационной культуры» американских исследователей Камерона К. и Куинна Р., адаптированный для российских предприятий [2, с.25-38]. Опросник заполнялся дважды: в день приема на работу на основе информации, полученной в период рекрутинга, суть второго этапа заключалась в получении аналогичных данных по истечении 4-6 месяцев работы в организации. Оценивались 10 элементов для иерархической, рыночной, клановой, а также адхократической организационных культур. 2) Для исследования карьерных установок использовался опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна [4, с.85-96]. Методику дополнили шкалой «Патриотизм» из опросника «Привлекательности культуры» Снеткова В.М. с целью получения представлений об успехах организации. Опросник заполнялся в день приема на работу. 3) Для исследования самомониторинга использовалась методика М. Снайдера «Шкала самомониторинга», которая заполнялась в день приема на работу [4, с.97-100].

Результаты и их обсуждение: 1. Первоначально анализировались значения карь-

ерных установок и самомониторинга, которые можно отнести к психологическим характеристикам устойчиво работающих сотрудников каждого поколения. С помощью дисперсионного анализа и t-критерия Стьюдента для независимых выборок установлены значимые различия между группами по шкале Менеджмент ($p<0.01$) и Самомониторинг ($p<0.01$). Поколения X и Y проявляют большую способность к управлению поведением в соответствии с требованиями социальной ситуации, чем поколение Беби Бумеров. Полученные данные вполне соотносятся с представлением об этих возрастных группах, как людях, полагающихся на свои собственные силы и стремящихся к новым социальным контактам (Kapoor, Solomon, 2011).

2. Значимые различия между представителями молодого поколения Y и людьми старшего возраста по карьерной ориентации Менеджмент показывают стремление молодежи к управленской роли. Поколение Y отличается по такой шкале как Вызов ($p<0.05$), что говорит об их желании решать сложные, но, в тоже время, новые и интересные задачи, т.к. по карьерной установке Предпринимательство ($p<0.01$) выявлены значимые различия с представителями старших поколений. Эти результаты соответствуют информации, полученной Edge K. (2014) на зарубежных выборках: молодое поколение более требовательно к признанию на работе и карьерному росту.

3. Различия психологических характеристик отразились и на восприятии ОК в целом, и ее элементов, в частности. У молодого поколения Y и Беби Бумеров до начала работы в организации выявлены значимые различия в представлении об особенностях иерархической ОК ($p<0.01$), которые сформировались по элементам ОК «Цели и ценности» ($p<0.01$), «Направленность» ($p<0.01$), «Сплоченность» ($p<0.05$), а также «Связующая сущность организации» ($p<0.05$). По истечении 4-6 месяцев работы, только элемент «Связующая сущность организации» ($p<0.05$), сохранил различия между возрастной группой Y и Беби Бумерами. Следовательно, в ходе адаптации персонала молодые люди стабилизировали мнение об этой непростой для них культуре.

4. В ходе первичной адаптации поколение Y проявило интерес к адхократическому типу ОК и эти различия значимы по сравнению с результатами поколения X ($p<0.05$). До начала работы только представления о таких элементах адхократической ОК как «Традиции и ритуалы» ($p<0.05$), а также «Цели и ценности» ($p<0.05$) отличались и значительно превышали оценку, данную старшими поколениями, но в совокупности они не влияли на результаты по показателю ОК в целом. По истечении периода адаптации персонала сохранились существенные отличия по элементу «Цели и ценности» ($p<0.05$), и добавились различия по «Связующей сущности организации» ($p<0.05$) и «Поощрению результатов труда» ($p<0.05$). Интересно, что «Поощрение результатов труда» высоко оценивается представителями поколения Y и Беби Бумерами, более прагматичная возрастная группа X не вынесла высоких оценок по этой шкале по истечению 4-6 месяцев работы и имеет значимые различия с двумя другими поколениями.

5. Между старшими поколениями X и Беби Бумеры до начала работы различий по элементам ОК не зафиксировано, зато ситуация сильно изменилась по истечении 4-6 месяцев работы. Интересно отметить различия по элементу ОК «Стиль лидерства» ($p<0.01$), который высоко был оценен представителями поколения X, в то время как поколение Беби Бумеров показало по нему довольно низкие результаты. Старшие поколения, полагаясь на свой предыдущий опыт, вероятно, не сильно анализируют особенности будущей организации в целом и её культуры в частности.

Выводы: 1. Представители каждого поколения приходят в организацию с определенными ценностными ориентациями, которые целесообразно анализировать на стадии рекрутинга и учитывать при создании программ адаптации персонала, а также в системе по управлению талантами. Для молодых специалистов, актуально, обрисовывать перспективы карьерного роста, создавать сложные, но, в тоже время, интересные и новые задачи, которые эффективнее будут реализованы в рамках организационной среды, которая открыта к современным технологиям. Поколения X и Y проявляют большую способность к управлению поведением в соответствии с требованиями социальной ситуации, чем поколение Беби Бумеров.

2. В ходе адаптации персонала представления об организационной культуре изменяются различным образом. Представители старших поколений (X и Беби Бумеры), полагаясь на предыдущий опыт, до начала работы меньше внимания уделяют особенностям организационной культуры. Все корректировки у них проявляются уже в процессе трудовой деятельности. У молодого поколения Y, наоборот, сомнения, которые были до оформления, стабилизируются в процессе работы.

Список использованной литературы:

1. ***Волкова Н.В***. Первичная адаптация персонала как процесс усвоения организационной культуры: Автореф. дисс…. канд. психол. наук. СПб., 2013.
2. ***Киракозова В.В., Чикер В.А***. Изучение организационной культуры // Психология менеджмента / под ред. проф. Г.С. Никифорова. СПб., 2010. - С. 25-38.
3. ***Налчаджян А.А.*** Психологическая адаптация: механизмы и стратегия. М., 2010.
4. ***Чикер В.А.*** Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., 2004.
5. ***Ashforth B., Saks A.*** Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future // Journal of Vocational Behavior. 1997. Vol. 51. P. 234-279.
6. ***Edge K. A*** review of the empirical generations at work research: implication for school leaders and future research // Scholl Leadership & Management. 2014. Vol.34. №2. P.136-155
7. ***Kapoor C., Solomon N.,*** Understanding and managing generational differences in the workplace // Worldwide Hospitality and Tourism Themes. 2011. Vol. 3. №4. P.308–318.
8. ***Lyons S., Schweitzer L., Ng E***. How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations //Journal of Managerial Psychology. 2015. Vol.30. №1. P.8–21.
9. ***Bauer T.*** Onboarding new employees: maximizing success. - USA, 2010 - URL: http://www.shrm.org/about/foundation/products/Documents/Onboarding%20EPG-%20FINAL.pdf

ON-BOARDING SPECIAL ASPECTS OF NEWCOMERS ACROSS THREE GENERATIONS

Volkova N. V. (HSE Campus in Saint-Petersburg, Saint-Petersburg, Russia)
Chiker V. A. (SPbU, Saint-Petersburg, Russia)

Keywords: career anchors, generations, on-boarding, organizational socialization, self-monitoring.

This empirical research includes questionnaire data of 86 new full-time employees from two companies. Significant differences were observed in self-monitoring and career anchors of three generations: Baby Boomers (1946-1964), Generation X (1965-1983), Generation Y (1984 or later), with younger generations (X&Y) being higher level of expressive controls in order to ensure appropriate or desired public appearances. Significant differences were observed in organizational culture understanding of the various generations during pre-entry as well as at the end of on-boarding period (4-6 work months).

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Герасимова А. С. (НИУ «БелГУ», Белгород, Россия),
Обознов. А. А. (ИП РАН, Москва, Россия), Агузумцян Р. В. (ЕГУ, Ереван, Армения)

В работе представлены результаты эмпирического исследования динамических особенностей развития профессиональной направленностью будущих специалистов служебной деятельности в условиях колледжа и вуза. Неоднозначная динамика уровня развития профессиональной направленности будущих специалистов служебной деятельности на разных этапах профессиональной подготовки свидетельствует, на наш взгляд, об особенностях существующей в колледже и вузе модели обучения, которая, в свою очередь и создает определенные внешние условия, способствующие или препятствующие развитию такой направленности.

Ключевые слова: структура профессиональной направленности, внутренние и внешние мотивы.

В условиях существующей практики профессионального обучения наблюдается противоречие между социальным запросом на квалифицированных специалистов, имеющих высокий уровень развития внутренних социально-значимых мотивов учебно-профессиональной деятельности, с одной стороны, и недостаточным уровнем развития данной мотивации, с другой стороны [2]. В этой связи закономерно возникает вопрос о динамике и психолого-педагогических условиях развития профессиональной направленности будущих специалистов служебной деятельности на разных этапах профессиональной подготовки.

Целью настоящего эмпирического исследования является изучение динамических особенностей развития профессиональной направленностью будущих специалистов служебной деятельности в условиях колледжа и вуза. Под профессиональной направленностью мы, вслед за Л. И. Божович, понимаем «систему доминирующих мотивов, ориентирующих и направляющих профессиональную деятельность личности» [1, с. 65].

Мы предположили, что уровень развития профессиональной направленности курсантов вуза будет выше по сравнению с уровнем развития профессиональной направленности студентов колледжа. Для проверки состоятельности выдвинутой гипотезы использовалась диагностическая методика «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой [3].