

УДК: 159.923.2:316.62:005.95

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БІХЕВІОРАЛЬНОГО ПІДХОДУ В АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Є.М. Калюжна

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Запорізький національний університет
epsi@meta.ua*

Д.К. Цибульська

*студентка факультету соціальної педагогіки та психології
Запорізький національний університет
dashaznu@gmail.com*

Калюжна Є.М., Цибульська Д.К. Особливості використання біхевіорального підходу в адаптації персоналу до організаційних змін. У статті відображено теоретичні аспекти використання біхевіорального підходу в адаптації персоналу до організаційних змін. Проведено аналіз досліджень з проблеми адаптації персоналу до організаційних змін та зроблено акцент на доцільності застосування біхевіорального підходу як ефективної стратегії підвищення її рівня. Визначено основні переваги використання біхевіорального підходу і показано, що застосування його методів, методик і технік дозволяє передбачати і розуміти поведінку працівників в організації, спонукаючи їх до продуктивної праці в умовах постійних змін. Сформульовано висновок щодо значного потенціалу біхевіорального підходу як методу зниження рівня опору організаційним змінам з боку персоналу.

Ключові слова: адаптація, мотивація, організація, організаційні зміни, біхевіоральний підхід, класичний підхід, теорія людських відносин, управління.

Калюжная Е.Н., Цибульская Д.К. Особенности использования бихевиорального подхода в адаптации персонала к организационным изменениям. В статье отобразены теоретические аспекты использования бихевиорального подхода в адаптации персонала к организационным изменениям. Проведен анализ исследований по проблеме адаптации персонала к организационным изменениям и сделан акцент на целесообразности применения бихевиорального подхода как эффективной стратегии повышения ее уровня. Определены основные преимущества использования бихевиорального подхода и показано, что применение его методов, методик и техник позволяет предвидеть и понимать поведение работников в организации, побуждая их к производительному труду в условиях постоянных изменений. Сформулирован вывод о значительном потенциале бихевиорального подхода как метода снижения уровня сопротивления организационным изменениям со стороны персонала.

Ключевые слова: адаптация, мотивация, организация, организационные изменения, бихевиоральный подход, классический подход, теория человеческих отношений, управление.

Постановка проблеми. На сьогодні в психології великої популярності набула тема організаційних змін. Це пояснюється тим, що в багатьох фірмах зміна умов оточення і технологій викликає необхідність відповідних змін в організації для підтримки свої конкурентоспроможності.

Виникає питання щодо того, як саме повинні здійснюватися зміни, спрямовані, наприклад, на перебудову структур, підвищення продуктивності праці, залучення співробітників до керування та участі в управлінні. Деякі компанії мають у штаті спеціальних співробітників, які займаються підготовкою персоналу організації для змін. Ці співробітники спеціалізуються в області, яка відома в даний час під назвою «розвиток організації». Їх зусилля спрямовуються (за підтримки вищого керівництва) на планомірне проведення змін в рамках підрозділів організації з метою підвищення ефективності роботи організації в цілому, які засновані на застосуванні біхевіорального підходу.

Тим самим, від фахівців з розвитку організації не вимагається пропонувати адміністрації готові рішення організаційних проблем, вони повинні допомагати їй реалізувати різні підходи щодо вирішення таких проблем і сприяти створенню ідеальної організації, яка всебічно пристосована до змін, зокрема, за допомогою методів та технік біхевіоризму.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема адаптації персоналу до організаційних змін, пов'язаних із розвитком організації, досліджувалася такими науковцями, як Є.М. Кобцева, Ю.В. Морозюк, С.М. Морозюк, В.О. Родіонова, Ю.С. Тюлькіна, М.Т. Ханнан, Дж. Фріман та ін. Особливості використання біхевіорального підходу в роботі організації вивчалися С. Faucheaux, K. Mackenzie, R.M. Cyorf, J.G. March, C. Hulin and M. Blood.

Термін «адаптація» спочатку використовувався в біологічній науці для позначення процесу пристосування будови й функцій організмів (популяцій, видів) та їх органів до певних умов зовнішнього середовища. Адаптація відбувається протягом усіх стадій життєвого циклу організму. Разом із тим, адаптація є і певним результатом пристосувального процесу – адаптаціогенезу, що протікає при взаємодії живих систем із навколишнім середовищем.

Матеріалістичне трактування природи адаптації вперше запропонував Ч. Дарвін, який показав, що явища адаптації виникають у результаті дії природного відбору. У даний час поняття адаптації вийшло за межі біології. Воно стало вживатися у багатьох технічних, природничих і гуманітарних науках. Так, у медицині воно використовується для характеристики оптимальної життєдіяльності й нормального соціобіологічного розвитку людини. У технічних науках і кібернетиці на основі поняття адаптації розробляється поняття «адаптивні системи», яким позначаються різні самоналагоджувальні технічні системи зі зворотним зв'язком.

Загальнонауковий статус поняття адаптації передбачає й необхідність його визначення у більш широкому значенні, інваріантному для конкретних наукових дисциплін: адаптація є особливою формою відображення системами впливів зовнішнього й внутрішнього середовища, що полягає в тенденції до встановлення з ними динамічної рівноваги. Така рівновага забезпечує гармонійне співвідношення системи з її внутрішнім і зовнішнім середовищем, а також розвиток цієї системи.

У зарубіжній психології значне поширення набуло необієктивістське визначення адаптації, яке використовується в роботах Ганса Айзенка та його послідовників. Адаптацію вони визначають двояко: а) як стан, у якому потреби індивіда, з одного боку, і вимоги середовища – з іншого, повністю задоволені (стан гармонії між індивідом і середовищем); б) процес, за допомогою якого цей гармонійний стан досягається [5].

Проте, не зважаючи на широкий спектр досліджень щодо адаптації персоналу та особливостей використання біхевіорального підходу, мало уваги приділяється його застосуванню саме в рамках організаційних змін.

Метою статті є теоретичне обґрунтування ефективності використання біхевіорального підходу в адаптації персоналу до організаційних змін.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Автори багатьох робіт з теорії людських відносин і представники біхевіоральних концепцій критично ставляться до тих підходів, які зазвичай використовуються в організації. Найбільш поширеним є так званий «класичний підхід». Науковці вказують, що прихильники класичного підходу не враховують вірогідної поведінки людей в організаціях різного типу.

Представники класичної школи концентрують увагу на фізичних можливостях людей, на деяких фізіологічних потребах і повністю ігнорують емоційні аспекти природи людини. Члени організації розглядаються як пасивні інструменти, здатні діяти тільки відповідно до встановлених правил, тоді як насправді вони можуть діяти на підставі власних принципів, що не відповідають офіційній політиці. Робочі групи, наприклад, створюють свою власну соціальну структуру. До того часу, поки така структура не буде підключена до діяльності організації в якості неформальної групи, її члени можуть орієнтуватися на такі цінності й робити такі практичні дії, які серйозно обмежать можливості організації у досягненні своїх цілей [7].

Класичний підхід заснований на механічних моделях. За зразок класичної моделі взята модель годинникового механізму, яка використовувалася у фізиці І. Ньютона, а також роботах Н. Макіявеллі, Т. Гоббса. Передбачається, що частини системи (наприклад, люди) не змінюються при взаємодії, і що кожна частина буде виконувати свою роль відповідно до колись заданої їй функції. Отже, така модель ігнорує ідеї росту та еволюції. Розглядаючи людей як частини деякої машини (в явній або неявній формі), класичний підхід має антидемократичний нахил, який може викликати фрустрацію (розчарування, апатію) у тих, хто звик висловлювати свою думку щодо процесу чи підстав виконання ним того чи іншого завдання.

Припущення, що люди в організації – тільки засіб досягнення заданої мети, повністю ігнорує той факт, що люди мають власну думку про бажаність цих цілей з точки зору їх потреб і саме усвідомлення цього факту впливає на прийняття ними зобов'язань по досягненню цілей організації. Класичний підхід концентрує увагу на формальній структурі, тобто, на тому, як частини цілого відповідають один одному. Це не дозволяє повністю зрозуміти, як структура працює на практиці. Існує необхідність знати «закони», що лежать в основі роботи організації, і правила, які керують

взаємодією між елементами системи. Механічна модель без «законів» – лише абстракція. Класичний підхід дійсно сформулював «закони», на підставі яких були розроблені правила регулювання поведінки людей, що працюють в організації. Проте, це були нормативні правила [9].

Іншою «механічною моделлю», тісно пов'язаною з класичним підходом, є бюрократична модель М. Вебера, німецького соціолога, який працював на початку століття. За М. Вебером, у бюрократії є певний стандарт («ідеальний тип»), з яким порівнюються існуючі організації. Цей стандарт володіє характеристиками, які ми асоціюємо з якостями, властивими великим організаціям, а саме: 1) високий рівень спеціалізації; 2) чітко розроблена ієрархія повноважень з ясно встановленими межами відповідальності; 3) відбір і розстановка кадрів, заснованих на заслугах; 4) організація управління, заснована на правилах, які раціонально сформульовані для ефективного досягнення цілей [8].

М. Вебер вважав, що бюрократія – неминучий і найбільш ефективний тип організації. Однак він також вважав, що вона може бути загрозою для індивідуальної свободи і пізніше став ставитися до неї критично. Ця модель бере до уваги людські аспекти і, можливо, вона відрізняється від класичної підкресленням того, що окремий службовець скоріше схильний підкорятися раціональним правилами, ніж просто керівнику з більшими повноваженнями.

Такий акцент на правила витікає з концепції М. Вебера про «домінування». М. Вебер визначав «домінування» як владу, яка настільки визнана, що її об'єкти бачать у підпорядкуванні їй свій борг, а її суб'єкти – реалізацію свого невід'ємного права. Він стверджував, що «домінування» може бути «харизматичним» (тобто, заснованим на вірі в індивідуума, що має владу), традиційним (заснованим на вірі у справедливість історично сформованої ситуації) або раціонально-правовим (заснованим на вірі в те, що існуюче законодавство робить його справедливим). Адміністративний апарат, який супроводжує раціонально-правове домінування, М. Вебер назвав «бюрократією».

Непередбаченим і небажаним наслідком бюрократичних правил і структур присвячені дослідження соціологів. Зокрема, Р.К. Мертон приділяв увагу впливу таких правил на бюрократа, як зниження рівня його розвитку, вироблення негнучкої, ритуалізованої поведінки. На противагу, французький соціолог М. Крозьє не погоджувався з такою точкою зору і вважав цю реакцію раціональною стратегією бюрократа, що підкреслює його владу і незалежність [10].

Звісно, існує можливість конфлікту між бюрократичними правилами і стандартами фахівців, службовців в організації, наприклад, стандартами діяльності. Одним із дослідників, чії роботи представляють особливий інтерес, є А. Гоулднер, який досліджував проблему введення бюрократичних правил у початково небюрократичну організацію. Він визначає три різні моделі правил:

1) «псевдобюрократія» – така бюрократія, де службовці всіх рівнів отримують задоволення і вважають справою престижу сміятися над правилами, які прийшли в організацію ззовні, при цьому прірва між офіційною і дійсною політикою найбільш широка;

2) «представницька бюрократія» зустрічається там, де прихильність правилам підвищує статус як виконавців, так і менеджерів, при такій моделі бюрократії правила отримують підтримку, а розбіжність між реальною та офіційною позиціями мінімальні;

3) «примусова бюрократія» існує там, де правила нав'язуються взаємно: як менеджерами робітникам, так і навпаки; порушення правил у таких випадках розглядається як навмисний розрив угоди, і покарання за порушення має на меті припинити повторні порушення [6].

Теорія людських відносин привертає увагу до основного елементу організацій: до людей. Вона дає знання про те, як люди взаємодіють і реагують на різні ситуації у прагненні задовольнити свої потреби. Таким чином, прихильники цієї теорії намагаються знайти деякі «закони», якими знехтував класичний підхід. Однак такий підхід полягає в побудові швидше моделей поведінки, ніж моделей організаційної структури. Тому висновки для побудови структури залишаються розрізненими і приблизними [11].

Можна знайти відмінності у поглядах прихильників теорії людських відносин і біхевіористів. Вважається, що перші, будучи занадто тісно пов'язані з певною ідеологією, схильні ігнорувати економічні фактори, у той же час приділяючи недостатньо уваги суворій перевірці гіпотез. Біхевіоральний підхід претендує на більш незалежну, наукову точку зору. Біхевіоральні концепції, залишаючись в рамках тих же визначень, намагаються виправити те, що проголошується теорією людських відносин [4].

Існують певні особливості у використанні біхевіорального підходу. Ось деякі з них.

1. По-перше, інтерпретація результатів часто двозначна. Тому самі дослідники нерідко розходяться один з одним у питанні про те, які висновки можуть бути зроблені з конкретного дослідження.

2. Всупереч поширеній думці, в якості основних методів використовуються частіше опитування і спостереження, ніж контрольований експеримент.

3. В ідеалі вченим-біхевіористам хотілося б відкрити «законо», що виражалися б загальною формулою: «Якщо відбувається X, то обов'язково буде Y, а якщо відбувається Y, то завжди буде X». Але це передбачає визначення всіх необхідних і (умовно) достатніх чинників виникнення ситуації. Якщо X – необхідна умова для Y, це означає, що якщо не відбувається X, то не буде і Y. А якщо X достатня умова для Y, то, якщо спостерігається X, відбудеться і Y. У сфері людської діяльності X, імовірно, буде просто сильним супутнім фактором або тільки частково необхідним і (або) достатнім для появи Y. Тому ми можемо констатувати тільки імовірність зв'язку. Однак необхідно остерігатися тверджень типу: «Люди схильні до ...», поки статистичні докази не підтвердять їх або поки не з'явиться добре сформульована теорія, яка дозволить логічно обґрунтувати подібні твердження.

Біхевіористи шукають причинність скрізь, де це можливо. Правда, самого терміну «причина» при цьому можуть і уникати, замінюючи його виразами типу «функціональний зв'язок» або «визначений через» як такими, що несуть меншу теоретичну навантаженість. Слово «причина» у фізичних науках іноді визначається як поняття, яке включає в себе всі необхідні й достатні умови. Для соціальних наук така вимога занадто жорстка. Тут деякий фактор X (незалежна змінна – наприклад, жорсткий стиль лідерства) вважається причинно пов'язаним із фактором Y (залежна змінна – наприклад, продуктивність службовців) за умови, що: а) можна показати зв'язок X з Y; б) X передуює або збігається за часом з Y; в) немає третьої змінної, яка могла б пояснити цей зв'язок.

Проте, ми ніколи не можемо бути впевнені у виконанні останньої умови, тобто у тому, що всі можливі змінні враховані. Пояснюючи людську поведінку, ми повинні бути спроможними не тільки показати, що X викликає Y, а й пояснити, чому це так [1].

Причина може бути пояснена в термінах деякої допоміжної незалежної змінної, яка називається «пояснювальною», або «перевірковою» змінною. Так, орієнтований на працівників стиль лідерства може впливати (як причина) на їх продуктивність, впливаючи на «моральний стан». Таким чином, «моральний стан» є «проміжною змінною». Іншими словами, орієнтація на працівників підвищує моральний стан, що збільшує і продуктивність. Якщо на моральний стан не впливати, то і продуктивність не підвищуватиметься. Існує цілий набір таких «пояснювальних» змінних. Звичайно, два чинники, які можуть здаватися причинно пов'язаними, насправді можуть бути наслідком деякої загальної причини. В іншому випадку ті ж два фактори можуть утворювати взаємодіючу систему, в якій вони впливають один на одного. Наприклад, продуктивність може впливати на задоволення від роботи, і навпаки.

4. Досить часто слабкою стороною біхевіорального дослідження виявляється нездатність врахувати «проблему балансу». Застосування багатьох організаційних форм, які мають на меті максимізувати співробітництво серед робітників, призводить до наслідків, несприятливих для досягнення інших цілей. Завдання керівництва – вибрати найбільш вигідне рішення.

5. Проблема полягає також і в зовнішній обґрунтованості отриманих даних. Навіть якщо ми встановимо, що фактор X причинно пов'язаний з Y, то в якій мірі ці дані можуть бути поширені на інші ситуації та колективи? Тобто, для того, щоб застосовувати такі результати до людей у будь-яких організаціях, вивчення повинне бути засноване на випадкових вибірках із генеральної сукупності. Але це нездійсненна мета.

6. Вважається, що дані, отримані на рівні індивідуальної або групової поведінки, не можуть бути поширені на фірму в цілому. Те, що справедливо для рівня робочої групи, може і не бути справедливим для всієї організації. У такій же мірі необов'язково, щоб теорія організації в цілому будувалася на даних, отриманих на її найнижчому рівні. Так, наприклад, Дж. Марч і Г. Саймон у своїй роботі «Організації» (1958) розглядають ті сили в організації, які діють на рішення індивідуума, зайнятого тією чи іншою проблемою. У своєму коментарі до цієї книги Н. Моузеліс відзначає невдалу спробу обґрунтувати перехід від окремих осіб, які приймають рішення, до більших груп.

7. У біхевіоризмі буває важко розрізнити результати досліджень, присвячені, здавалося б, одним і тим самим факторам, наприклад, задоволенню від роботи. У цих дослідженнях змінні

можуть визначатися подібним чином, але порівняння їх результатів виявляється неможливим через неоднозначність, яка пов'язана з відмінностями врахованих чинників і способів їх вимірювання. Розумніше завжди розглядати змінну в рамках способу, яким здійснювалося експериментальне вимірювання. Аналогічна проблема з'являється тоді, коли у звітах про дослідження сприйняття ситуації окремими службовцями результати ототожнюються з об'єктивною реальністю. Так, наприклад, група працівників у підрозділі з низькою продуктивністю може заявити, що вони отримують слабкий зворотний зв'язок за результатами роботи. Ті ж, хто служить в підрозділі з високою продуктивністю, можуть сказати, що вони отримують достатній зворотний зв'язок. Якщо вирішити, що в цьому і полягає відмінність між підрозділами, виникає необхідність посилити зворотний зв'язок для першого підрозділу без перевірки наступної обставини: чи дійсно існує різниця в частоті зворотного зв'язку? Цілком можливо, що і низька продуктивність, і сприйняття зворотного зв'язку як слабкого є наслідком деякої загальної причини. Тоді посилення зворотного зв'язку за результатами роботи не дасть ефекту. Зайва залежність від даних спостережень і обстежень може, ймовірно, приховувати для дослідників інші (іноді більш важливі) види доказів [2].

Разом із тим, якщо порівняти методи досліджень організаційної поведінки з досконалими зразками, описаними в підручниках з наукознавства, можна зробити висновок, що біхевіоральний підхід може охопити широку сферу проблем, пов'язаних з роботою персоналу в організації. Серед них можна виділити наступні: 1) індивідуальна мотивація і групова поведінка; 2) поведінка робочих груп; 3) лідерство керівника; 4) міжгрупова поведінка [3].

Вочевидь, що використання методів і технік біхевіорального підходу може поліпшити здатність передбачати і розуміти поведінку працівників в організації, спонукаючи їх до продуктивної праці в умовах постійних змін.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. За результатами здійсненого теоретичного дослідження можна зробити висновок, що біхевіористський підхід до управлінської діяльності, спрямований на зміну людських взаємин в організації, і є одним із дієвих методів вивчення поведінки людини. Адже саме фактору соціальних відносин має приділятися особлива увага. Насправді, працівники можуть чинити опір зовсім не технічним, а соціальним змінам – змінам у людських взаєминах, якими зазвичай супроводжуються технічні зміни. Саме на соціальний аспект проблеми орієнтований біхевіоральний підхід. За його допомогою можливо знизити рівень опору організаційним змінам, який зазвичай його супроводжує, і підвищити рівень мотивації, що, в свою чергу, позитивно позначиться на якості і продуктивності праці.

Дані викладеного теоретичного дослідження можуть бути корисними у рамках роботи з організаціями, які знаходяться в умовах суспільних чи економічних змін.

Список використаних джерел

1. Cyorf R.M., March J.G. A Behavioral Theory of the Firm. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1963. – 332 p.
2. Faucheaux C., Mackenzie K. Task Depending on Organizational Centrality. Its Behavioral Consequences // Journal of Experimental Sociology and Psychology. Vol. 2, 1966. – P. 37.
3. Fleishman E.A. The Description of Supervisory Behavior. // Journal of Applied Psychology. Vol 37(3), 1953. – P. 153-158.
4. Hulin, C., and Blood M. Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses // Psychological Bulletin. Vol. 69, 1973. – P. 41-55.
5. Кобцева Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е.Н.Кобцева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 1. – 2008. – С. 100-104.
6. Манаев С.В. Оценка управления процессом адаптацией / С.В.Манаев, Ю.Д.Горковенко // Управление персоналом. – № 11-12. – 2007. – С. 50-53.
7. Морозюк Ю.В. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: монография. / Ю.В.Морозюк, С.Н.Морозюк. – М: Финакадемия, 2009. – С. 4-9.
8. Морозюк Ю.В. Человеческий фактор. Психологические аспекты управления персоналом (в контексте обеспечения экономической безопасности организации): монография / Ю.В.Морозюк, С.Н.Морозюк. – М: Финансовый университет, 2011. – С. 5-7.
9. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж.О'Шонесси. – М.: Прогресс, 1979. – 420 с.
10. Родионова В.О. Методы адаптации персонала конкурентоспособного предприятия к новой организационной культуре / В.О.Родионова // Вестник воронежского государственного технического университета. – Том 6. – № 3. – 2010. – С. 14-16.
11. Тюлькина Ю.С. Сущность и принципы адаптации персонала / Ю.С.Тюлькина // Вестник Воронежского государственного университета. – № 1. – 2008. – С. 109-113.

References transliterated

1. Cyorf R.M., March J.G. A Behavioral Theory of the Firm. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1963. – 332 p.
2. Faucheaux C., Mackenzie K. Task Depending on Organizational Centrality. Its Behavioral Consequences // Journal of Experimental Sociology and Psychology. Vol. 2, 1966. – P. 37.
3. Fleishman E.A. The Description of Supervisory Behavior. // Journal of Applied Psychology. Vol 37(3), 1953. – P. 153-158.
4. Hulin, C., and Blood M. Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses // Psychological Bulletin. Vol. 69, 1973. – P. 41-55.
5. 5.Kobtseva E.N. Adaptatsiya personala: klasyfikatsiya vydiv y pokazately / E.N.Kobtseva // Vestnyk Voronezhskoho hosudarstvennoho unyversyteta. Seryia: Ekonomyka y upravlenye. № 1. – 2008. – S. 100-104.
6. 6.Manaev S.V. Otsenka upravleniya protsessom adaptatsiyei / S.V.Manaev, Iu.D.Horkovenko // Upravlenye personalom. – № 11-12. – 2007. – S. 50-53.
7. 7.7. Moroziuk Iu.V. Chelovecheskyi faktor v upravleny sotsyalno-ekonomycheskymy systemamy: monohrafiya. / Iu.V.Moroziuk, S.N.Moroziuk. – M: Fynakademyia, 2009. – С. 4-9.
8. Moroziuk Iu.V. Chelovecheskyi faktor. Psykholohycheskye aspekty upravleniya personalom (v kontekste obespecheniya ekonomycheskoi bezopasnosti orhanyzatsyy): monohrafiya / Iu.V.Moroziuk, S.N.Moroziuk. – M: Fynansovyy unyversytet, 2011. – С. 5-7.
9. OShonessy Dzh. Pryntsypy orhanyzatsyy upravleniya fyrmoy / Dzh.OShonessy. – M.: Prohress, 1979. – 420 s.
10. Rodyonova V.O. Metody adaptatsyy personala konkurentosposobnoho predpriyatiya k novoi orhanyzatsyonnoi kulture / V.O.Rodyonova // Vestnyk voronezhskoho hosudarstvennoho tekhnynskoho unyversyteta. – Tom 6. – № 3. – 2010. – S. 14-16.
11. Tiulkyna Iu.S. Sushchnost y pryntsypy adaptatsyy personala / Iu.S.Tiulkyna // Vestnyk Voronezhskoho hosudarstvennoho unyversyteta. – № 1. – 2008. – S. 109-113.

Kaluzhnaya E.N. Tsibul'skaya D.K. The behavioral approach in adapting the personnel to organizational changes. The article displays the theoretical aspects of the behavioral approach in adapting the personnel to organizational changes. The paper deals with the analysis of adaptation of personnel to organizational changes and focuses on the appropriateness of behavioral approach as an effective strategy for improving performance. The main advantages of using a behavioral approach have been shown and also it has been determined that its application methods, procedures and techniques allows to anticipate and understand the behavior of employees in organizations, encouraging them to productive work in conditions of constant change. It has been concluded, that the behavioral approach has significant potential as a method of reducing the level of resistance to organizational changes by the staff. Our theoretical stude may be useful in the framework of the organizations that are in terms of social or economic changes.

Keywords: adaptation, motivation, organization, organizational changes, behavioral approach, classic approach, the theory of human relations, management.

УДК 159.923:[331.101.3+331.102.24]

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, РЕЗЕРВИ І БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ

О.В. Лазорко

кандидат психологічних наук, доцент,

докторант кафедри загальної та соціальної психології

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Лазорко О.В. Професійне самовизначення, резерви і безпека особистості. У статті представлено теоретичне обґрунтування та емпіричне визначення психологічних резервів професійної безпеки особистості в період вибору нею професії. Окреслено основні аспекти запропонованої дослідницької позиції теоретичного аналізу і розробки програми емпірико-діагностичного вивчення. Теоретична концептуалізація проблеми торкається розгляду аспектів професійної безпеки особистості в період вибору професії та специфіки переживання соціальної задоволеності юнаків як ознаки особистісної готовності підвищення якості професійного та особистого життя в майбутньому. Розроблена програма емпіричного дослідження, а також комплекс використаних методів математичної обробки результатів дослідження дає змогу конкретизувати зміст соціально-фрустраційної детермінації вибору професії в старшому шкільному віці: послідовність збільшення показників рівня соціальної фрустрованості відображена у зміні її психологічних ознак від емансипованої самостійності, раціональної відповідальності до інтелектуального відчуження.

Ключові слова: професійна безпека особистості, професійні резерви, соціальна фрустрованість, старшокласник.

Лазорко О.В. Профессиональное самоопределение, резервы и безопасность личности. В статье представлены теоретическое обоснование и эмпирическое определение психологических резервов профессиональной безопасности личности в период выбора ею профессии. Определены основные аспекты предложенной исследовательской позиции теоретического анализа и разработки программы эмпирико-диагностического изучения. Теоретическая концептуализация проблемы касается рассмотрения аспектов профессиональной безопасности личности в период выбора профессии и специфики переживания социальной удовлетворенности юношей как признака личностной готовности повышения качества профессиональной и личной жизни в будущем. Разработанная программа