

УДК 159.922.1

Чернявская И.А.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ И ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЯХ

Чернявская И.А. Методики для изучения содержания и факторов профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях. В статье представлены три группы методик для диагностики содержания и факторов профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях. Первая группа включает в себя методики для изучения основных показателей профессиональной адаптации (собственно профессиональной адаптации; социально-психологической адаптации; степень удовлетворённости процессом адаптации; подходы к усовершенствованию профессиональной адаптации). Вторая группа включает методики для исследования «внутренних», психологических, факторов микроуровня (психологические особенности личности персонала) и мезоуровня (организационная культура корпорации), которые влияют на процесс профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях. И в третью группу входят методики для изучения «внешних», функционально-организационных, факторов микроуровня (например, должность персонала в организации, опыт работы и т.п.) и мезоуровня (например, тип организации, направление деятельности организации и т.п.).

Ключевые слова: транснациональные корпорации, персонал, профессиональная адаптация персонала, факторы профессиональной адаптации, методики для изучения содержания и факторов профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях.

Чернявська І.А. Методики для вивчення змісту і чинників професійної адаптації персоналу в транснаціональних корпораціях. У статті представлено три групи методик для діагностики змісту і чинників професійної адаптації персоналу в транснаціональних корпораціях. Перша група включає в себе методики для вивчення основних показників професійної адаптації (власне професійної адаптації; соціально-психологічної адаптації; ступінь задоволеності процесом адаптації; підходи до вдосконалення професійної адаптації). Друга група включає методики для дослідження «внутрішніх», психологічних, чинників мікрорівня (психологічні особливості особистості персоналу) і мезорівня (організаційна культура корпорації), які впливають на процес професійної адаптації персоналу в транснаціональних корпораціях. І до третьої групи входять методики для вивчення «зовнішніх», функціонально-організаційних, чинників факторів мікрорівня (наприклад, посада персоналу в організації, досвід роботи і т.п.) і мезорівня (наприклад, тип організації, напрямок діяльності організації тощо).

Ключові слова: транснаціональні корпорації, персонал, професійна адаптація персоналу, чинники професійної адаптації, методики для вивчення змісту і чинників професійної адаптації персоналу в транснаціональних корпораціях.

Постановка проблемы. Внедрение системы управления профессиональной адаптацией в транснациональных корпорациях представляет собой сложную задачу, но от ее решения зависит решение таких важных задач для корпорации, как: уменьшение стартовых издержек [8; 17; 19], уменьшение текучести кадров, возможно более быстрое достижение показателей, приемлемых для корпорации.

Анализ последних достижений и публикаций. Анализ научной литературы зарубежных и отечественных авторов [11; 14; 15] показал, что на сегодняшний день достаточно широко описано понятие профессиональной адаптации персонала в целом, но вопрос профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях остаётся малоизученным и требует дальнейшего исследования.

Важность мероприятий, проводимых в процессе профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях на данном этапе развития, недооценена. Многие корпорации не имеют даже базовых программ адаптации [6; 11]. Между тем, с увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо приспосабливаться к межкультурным особенностям, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы профессиональной адаптации еще больше возрастает.

Цель исследования: определить комплекс методик для изучения особенностей профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях.

Изложение основного материала и результатов исследования. На основе анализа литературных источников [2; 4; 6; 9; 10–14] и собственных научных разработок целесообразно выделять, на наш взгляд, три группы диагностических методик, которые могут быть использованы для исследования психологических особенностей профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях.

В первую группу входят методики для изучения особенностей и уровня *профессиональной адаптации* персонала в транснациональных корпорациях. К этой группе относится, прежде всего, *авторская анкета* «Особенности профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях».

Авторская анкета «Особенности профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях» дает возможность анализировать такие основные показатели профессиональной адаптации: а) собственно профессиональная адаптация; б) социально-психологическая адаптация; в) степень удовлетворённости процессом адаптации; г) подходы к усовершенствованию и улучшению профессиональной адаптации.

Проанализируем более детально названные показатели и соответствующие блоки вопросов.

Так, *професійну адаптацію* можна охарактеризувати, прежде всего, как процесс вхождения человека в профессиональную деятельность, освоение условий, требований труда, достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда [4; 7; 8; 9]. Для изучения этих показателей используются такие вопросы анкеты, как: 1). Как долго продолжался Ваш адаптационный период к Вашей профессиональной деятельности в транснациональной корпорации?; 2). Что было для Вас наиболее сложным в содержании профессиональной деятельности в транснациональной корпорации в течение адаптационного периода?; 3). Что было для Вас наиболее сложным в условиях выполнения профессиональной деятельности в транснациональной корпорации в течение адаптационного периода?

Социально-психологическая адаптация – это взаимодействие с другими сотрудниками и руководителем в транснациональной корпорации [6; 9; 12; 19]. Изучать социально-психологическую адаптацию можно с помощью таких вопросов анкеты, как: 1). Что было для Вас наиболее сложным в межличностном взаимодействии в транснациональной корпорации в течение адаптационного периода?; 2). За время работы в транснациональной корпорации у Вас завязались дружеские отношения с кем-либо из сотрудников?; 3). Работа в транснациональной корпорации зачастую связана с многонациональным коллективом. Насколько комфортным является общение в Вашем коллективе?; 4). Как бы Вы охарактеризовали Ваши отношения с Вашим прямым руководителем в транснациональной корпорации?

Степень удовлетворённости адаптационным процессом. В качестве важнейшего критерия (и индикатора) профессиональной адаптации мы рассматриваем эффективность профессиональной деятельности. Процесс профессиональной адаптации следует изучать как непрерывный, постоянно активизирующийся в изменяющихся условиях профессиональной среды [2; 4; 8]. Сюда можно отнести такие вопросы анкеты, как: 1). В какой мере Вы удовлетворены содержанием работы, которую Вы выполняете в транснациональной корпорации?; 2). В какой мере Вы удовлетворены организацией работы, которую Вы выполняете в транснациональной корпорации?; 3). В какой мере Вы удовлетворены отношением с коллегами?; 4). В какой мере Вы удовлетворены отношением с Вашим непосредственным руководителем в транснациональной корпорации?; 5). В какой мере Вы удовлетворены Вашей организацией?

Что касается *подходов к усовершенствованию и улучшению профессиональной адаптации*, то, проводя периодически специальный анализ и обеспечивая обратную связь с сотрудниками, можно получить ясное представление о сильных и слабых сторонах профессиональной адаптации [7]. С этой целью можно использовать такие вопросы анкеты, как: 1). Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей в транснациональной корпорации?; 2). Как в целом организована адаптация персонала в Вашей транснациональной корпорации?; 3). Какая помощь в адаптации на новом рабочем месте Вам еще требовалась?; 4). Чтобы Вы изменили/предложили для улучшения процесса адаптации в транснациональных корпорациях?

Вторая группа включает методики для исследования основных «внутренних» (психологических) факторов, которые влияют на процесс профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях. К ним относятся, на наш взгляд, психологические особенности личности, а также факторы организационной среды, в частности, организационная культура.

Для изучения психологических особенностей личности целесообразно использовать **«Пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» (Big five) Р. МакКрэй и П. Коста**, диспозициональная модель личности человека. В методике воплощена линия исследований, начатая Г. Олпортом, Г. Айзенком и Р. Кэттелом, предполагавшими, что личность характеризует меру индивидуальных различий человека в степени и форме адаптации к социальной среде с учетом биологических свойств индивида.

В соответствии с названием, модель предполагает, что личность человека включает в себя пять общих и относительно независимых черт (диспозиций): **экстраверсия** – эта категория охватывает качества, влияющие на поведение в группе. К ним относятся готовность к общению, разговорчивость, коммуникабельность, умение наладить контакты с незнакомыми людьми, а также стремление к доминированию. Последняя черта проявляется у тех, кто склонен контролировать окружающих и оказывать на них влияние. Такие люди обычно раскрепощены, уверены в себе, энергичны и стараются получить должностную власть. Им нравится действовать от имени группы и брать на себя общую ответственность; **добросовестность** (уступчивость, дружелюбие, согласие) – социально позитивное, но достаточно пассивное состояние, естественный фон для взрослого позитивного человека. Благоприятный эмоциональный климат привлекает клиентов и партнеров, создает комфорт в работе персонала; влияет на самочувствие членов команды, выработку, принятие и осуществление совместных решений и, как следствие, на достижение эффективности совместной деятельности [17; 19; 20]; **добросовестность** (сознательность) – тщательное исполнение формальных или неформальных социальных обязанностей. Основными составляющими добросовестности являются трудолюбие и порядочность. Добросовестность заключается в соблюдении всех необходимых требований, правил и норм при выполнении работы. Работник может быть очень квалифицированным, много работать, но относиться к своим обязанностям безответственно [5; 7; 14]. Невыполнение обязанностей может свести на нет не только его работу и работу связанных с ним людей, но даже работу всей организации. Добросовестность в работе препятствует

возникновению проблем. Добросовестность для многих видов работ является важным условием их успешного выполнения. Как правило, добросовестность работника отражается на результате, действиях, приведших к результату, и последствиях этих действий; *нейротизм* (противоположный полюс – эмоциональная стабильность). В широком смысле нейротизм можно определить как неспособность эффективно регулировать негативные эмоции [22]. Негативные эмоции склонны возникать, когда люди полагают, что они плохо справляются с достижением своих целей. Это способность человека адаптироваться к ситуации, сохранять спокойствие и уверенность в себе. Эмоционально стабильный лидер вынослив по отношению к стрессам, спокойно переносит критику и редко совершает ошибки, вызванные особенностями его личности. Напротив, эмоционально нестабильный лидер склонен проявлять тревожность, нервозность и депрессивность [2; 5; 8; 17]. Такие люди, как правило, испытывают некоторую неуверенность в себе и, оказываясь в стрессовой ситуации или подвергаясь критике, теряют контроль над своими эмоциями. С эмоциональной стабильностью связано понятие эмоционального интеллекта; *открытость опыту* (интеллект) – способность и готовность человека видеть (прислушиваться, воспринимать) то, что происходит в нем, в окружающих людях и жизни. Открытость опыту обеспечивает рост и развитие личности. Последний из пяти основных личностных факторов, открытость опыту, сочетает в себе такие качества, как широкая сфера интересов, воображение, творческое начало, стремление узнавать новое. Открытые опыту люди проявляют любознательность, им нравится путешествовать, они интересуются искусством, часто ходят в кино, много читают. Люди с малой степенью открытости опыту имеют узкий круг интересов и предпочитают использовать в своей деятельности старые, хорошо проверенные методы. Открытость сознания – очень важное качество для лидера, поскольку чаще всего ему приходится иметь дело не со стабильностью, а с непрерывными изменениями.

Для изучения особенностей организационной культуры целесообразно, на наш взгляд, использовать *опросник «Корпоративная культура и организационная эффективность» Д. Денисон*, в котором нашла отражение модель изучения организационной культуры компании, нацеленная на выявление влияния корпоративной культуры на показатели финансовой успешности и эффективности организации [23].

Модель представляет собой окружность, разделенную на четыре сектора и четыре измерения. Оценка одновременно двух секторов дает представление об измерении (внешний/внутренний фокус, стабильность/гибкость).

За внешний фокус развития компании отвечают *показатели адаптивности* и миссии. Если они развиты на достаточном уровне, то можно судить о компании как о своевременно реагирующей на изменения, происходящие на рынке, и о готовой изменить что-то в своей структуре, чтобы отвечать новым веяниям рынка. Фокус на внутреннее развитие обозначают показатели согласованности и вовлеченности. Хорошо развитые, эти критерии говорят о стремлении фирмы наладить внутренние связи между сотрудниками.

В центре круга модели Денисона располагаются верования и ожидания – чувства, которые сотрудник испытывает к сослуживцам, компании, конкурентам, клиентам. Чувства, в соответствии с которыми строится поведение человека. Эти верования и ожидания определяют и культуру корпорации. Модель Денисона позволяет понять скрытые верования и ожидания сотрудников, которые могут в конечном итоге повлиять на эффективность компании.

Секторы – это четыре составляющие корпоративной культуры. Объединение двух соседних секторов является измерением показателей эффективности. Уровень развитости секторов позволяет дать ответы на четыре главных вопроса для руководителя компании: 1) *миссия*: знаем ли мы, куда идем? 2) *адаптивность*: улавливаем ли мы потребности рынка? 3) *вовлечение*: наши люди заинтересованы в своей работе и в достижении целей компании? 4) *последовательность*: есть ли у нашей компании цели и порядок действий, которые необходимо выполнять? Каждый из четырех секторов делится на три определяющих его показателя.

Миссия определяет значимое направление развитие корпорации [23]. Три показателя, определяющих миссию, это: *стратегическое направление и намерение* – показатель определяет понимание сотрудниками компании стратегий, на которых строится работа их организации, и считают ли они их действенными; *цели и задачи* – посредством этого показателя организатор может понять, есть ли ежедневные задачи, которые помогают сотрудникам осознавать их вклад в следование общей стратегии компании; *видение* – с помощью этого показателя можно оценить, считают ли сотрудники правильным желаемое развитие компании, понимают ли они ее видение, мотивирует ли оно их на активную работу.

Адаптивность трансформирует запросы внешней среды компании в необходимые действия, которые компания должна предпринять для успешности бизнеса [23] Показатели, определяющие адаптивность: *способность к изменениям* – показатель определяет способность сотрудников к распознаванию веяний внешней среды, их стремления к передовым способам выполнения своей работы; *внимание к клиентам* – критерий отвечает за способность компании идентифицировать потребности клиента, готовность сотрудников отвечать на их постоянно изменяющиеся нужды. Также показатель определяет клиентоориентированность компании; *обучаемость организации* – критерий показывает,

является ли обучение важной частью рабочего процесса, создаются ли условия для оправданного риска и развития инноваций, а также происходит ли обмен знаниями внутри организации.

Сектор **вовлеченности** обозначает уровень ответственности сотрудников всей компании за общее дело, ориентацию компании на человеческий потенциал. Три ключевые черты вовлеченности: *предоставление полномочий* – показатель измеряет степень вовлеченности сотрудников в то, чем они занимаются, считают ли они себя к этому причастными, хорошо проинформированными обо всех деталях; *ориентация на работу в команде* – критерий определяет, поощряется ли командная работа в компании, и практикуется ли она, ценят ли сотрудники кооперацию, и считают ли они друг друга одинаково ответственными за достижение общих целей; *возможности развития* – показатель дает понять, считают ли сотрудники, что компания вкладывается в развитие их компетенций, определяют ли они компанию как обладающую достаточной экспертизой для дальнейшего развития и конкуренции.

Согласованность определяет ценности и системы, которые лежат в основе создания корпоративной культуры. [23] Три фактора, которые определяют согласованность: *вовлеченность в ценности* – этот показатель идентифицирует, разделяют ли сотрудники ценности компании, идентифицируют ли они себя с компанией, формируются ли вокруг них определенные ожидания в связи с работой в этой компании, лидеры фирмы, участвуют ли они в приумножении этих ценностей для сотрудников; *способность к консенсусу* – данный критерий определяет способность компании идти на уступки и искать компромисс, возможность решать вопросы в конструктивной манере при выявлении разногласий; *координация и интеграция* – показатель демонстрирует, разделяют ли работники разных отделов корпораций одинаковые ценности и нормы.

И в **третью группу** входят методики для изучения «внешних» (функционально-организационных) факторов микроуровня (относятся к персоналу организации) и «внешних» факторов мезоуровня (относятся к деятельности организации), которые могут влиять на процесс профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях.

К данной группе методик относится авторская **«анкета-паспортичка»**.

К **«внешним» факторам микроуровня** относятся социально-демографические и организационно-профессиональные характеристики персонала.

Группа *организационно-профессиональных характеристик*, касающихся работников транснациональной корпорации, может включать, на наш взгляд, следующие показатели: 1) должность персонала в организации (руководитель, заместитель руководителя, менеджер высшего звена, менеджер среднего звена, специалист и др.); 2) уровень образования персонала (среднее, средне специальное; высшее; научная степень); 3) стаж трудовой деятельности персонала (до 1 года; 1–5 лет; 5–10 лет; от 10 лет); 5) стаж персонала на должности в организации (до 6 мес.; 6 мес. – 1 год; 1–3 года; от 3 лет).

Группа *социально-демографических детерминант* включает такие показатели: 1) возраст; 2) пол; 3) семейное положение.

К **группе «внешних» факторов мезоуровня**, касающихся транснациональных корпораций, нами отнесены: 1) тип организации (головное подразделение; представительство; производственная единица); 2) направление деятельности организации (производство; дистрибуция; управление); 3) срок существования организации (менее 1 года, от 5 до 10 лет, более 10 лет); 4) количество работников в национальном подразделении (до 10 человек, от 50 до 100 человек; более 100 человек, более 1000 человек) и др.

Внедрение программ профессиональной адаптации в транснациональных корпорациях позволяет обеспечить системный характер ориентации, а также конкретизировать организационные воздействия на проблемные аспекты, выявленные в ходе оценки полноты адаптированности персонала.

Выводы. Использование приведенных методик может способствовать улучшению и совершенствованию систем профессиональной адаптации персонала в транснациональных корпорациях. Предложенные методики призваны помочь в решении таких важных задач для корпорации, как: уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров, возможно, более быстрое достижение показателей, приемлемых для корпорации.

Перспективы дальнейших исследований. Проводимое исследование не исчерпывает всей глубины проблемы адаптации персонала в транснациональных корпорациях. В связи с этим возможно дальнейшее продолжение работы по разработке и внедрению психологических программ и технологий усовершенствованных методик адаптации персонала в транснациональных корпорациях.

Список использованных источников

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М. : Академия, 2008. – 224 с.
2. Бершова Л.В. Адаптация работников в новых условиях/ Л. В. Бершова // Справочник кадровика. – 2001. – №6. – С.105–110.
3. Брайн И.Б. Изменение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / И.Б. Брайн, А.Х. Марк, У. Дэйв. – М. : Вильямс, 2007. – 304 с.
4. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. Володина. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с.

5. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников / Д.Ю. Ганихина // Справочник по управлению персоналом. 2004. – № 5. – 180 с.
6. Дэниелс Д.Д. Международный бизнес / Д.Д. Дэниелс, Л.Х. Радеба. – М.: Дело, 1994. – С. 565–701.
7. Жидкова Е.Г. Оценка качества обучения персонала: подходы и критерии / Е.Г. Жидкова // Справочник по управлению персоналом. – М., 2003. – №11. – С. 40–54.
8. Зотова О.И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О.И. Зотова, И.К. Кряжева // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М.: Наука, 1979. – С. 219–232.
9. Иванова Т.Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлева. – М., 2011. – 152 с.
10. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
11. Корнелиус Н. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 49 с.
12. Кравченко В.О. Оцінка ефективності праці управлінських кадрів / В.О. Кравченко, І.Ф. Кошелупов // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – №11. – Луганськ, 2006. – С. 130–137.
13. Кудашев А.Р. Социально-психологический аспект адаптации руководителей / А.Р. Кудашев // Социальная психология: Теория. Эксперимент. Практика. – Ярославль, 2000. – Т. 2. – С. 127–130.
14. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом: автореферат дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Д.Г. Михайленко; НАН України. – Х., 2011. – 21 с.
15. Наследов А.Д. Применение математических методов в психологии / А.Д. Наследов, С.Г. Тарасов. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2001. – С. 109–208.
16. Панченко Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности: учеб. пособ. / Л.Л. Панченко. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
17. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 302–310.
18. Реан А.А. Психология адаптации личности: Анализ, теория, практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – М.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.
19. Cooper, H.D. Organizational Socialization: A field study into socialization success and rate / H.D. Cooper, N. Anderson // International journal of selection and assessment. – 2005. – Vol. 13. – #2. – P. 116–128.
20. Costa, P.T., Jr. NEO PI-R professional manual / P.T. Costa, Jr., R.R. McCrae. – Odessa, 1992. – FL: Psychological Assessment Resources. – 180 p.
21. Denison, Daniel R. Corporate Culture and Organizational Effectiveness / Daniel R. Denison. – 1997. – 267 p.
22. Van Egeren, L.F. A cybernetic model of global personality traits. Personality and Social Psychology / L.F. Van Egeren. – Review. – 2009. – Vol. 13. – P. 92–108.
23. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://staff.studentlife.umich.edu/files/dsa/Getting%2BStarted%2BGuide.pdf>

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Bazarov T.Ju. Upravlenie personalom / T.Ju. Bazarov, B.L. Eremina. – М.: Akademija, 2008. – 224 s.
2. Bershova L.V. Adaptacija rabotnikov v novyh uslovijah/ L. V. Bershova // Spravochnik kadrovika. – 2001. – №6. – S.105–110.
3. Brajn I.B. Izmenenie rezul'tativnosti raboty HR-departamenta. Ljudi, strategija i proizvoditel'nost' / I.B. Brajn, A.H. Mark, U. Djevj. – М.: Vil'jams, 2007. – 304 s.
4. Volodina N. Adaptacija personala. Rossijskij opyt postroenija kompleksnoj sistemy / N. Volodina. – М.: Jeksmo, 2009. – 240 s.
5. Ganihina D.Ju. Nastavnichestvo v sisteme obuchenija i adaptacii novyh sotrudnikov / D.Ju. Ganihina // Spravochnik po upravleniju personalom. 2004. – № 5. – 180 s.
6. Djeniels D.D. Mezhdunarodnyj biznes / D.D. Djeniels, L.X. Radeba. – М.: Delo, 1994. – С. 565–701.
7. Zhidkova E.G. Ocenka kachestva obuchenija personala: podhody i kriterii / E.G. Zhidkova // Spravochnik po upravleniju personalom. – М., 2003. – №11. – С. 40–54.
8. Zotova O.I. Nekotorye aspekty social'no-psihologicheskoy adaptacii lichnosti / O.I. Zotova, I.K. Krjazheva // Psihologicheskie mehanizmy reguljacji social'nogo povedenija. – М.: Nauka, 1979. – С. 219–232.
9. Ivanova T.B. Korporativnaja kul'tura i jeffektivnost' predpriatija / T.B. Ivanova, E.A. Zhuravleva. – М., 2011. – 152 s.
10. Karamushka L.M. Dizayn doslidzhennya ta diahnostychnyy instrumentarij dlya vyvchennya psikhologichnykh osoblyvostey orhanizatsiynoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psikhologii. – Т. 1: Orhanizatsiyna psikhologhiya. Ekonomichna psikhologhiya. Sotsial'na psikhologhiya: zb. nauk. prats' Instytutu psikhologii im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К.: Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – С. 196–208.
11. Kornelius N. HR menedzhment. Poisk, podbor, trening, adaptacija, motivacija, disciplina, jetika / N. Kornelius. – М.: Balans Biznes Buks, 2005. – 49 s.
12. Kravchenko V.O. Otsinka efektyvnosti pratsi upravlins'kykh kadriv / V.O. Kravchenko, I.F. Koshelupov // Visnyk Shkhidnoukrayins'koho natsional'noho universytetu im. V. Dalya. – №11. – Luhans'k, 2006. – С. 130–137.
13. Kudashov A.R. Social'no-psihologicheskij aspekt adaptacii rukovoditelej / A.R. Kudashov // Social'naja psihologija: Teorija. Jeksperiment. Praktika. – Jaroslavl', 2000. – Т. 2. – С. 127–130.
14. Mykhaylenko D.H. Rozvytok sotsial'no-psikhologichnykh metodiv upravlinnya personalom: avtoreferat dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04 / D.H. Mykhaylenko; NAN Ukrayiny. – Kh., 2011. – 21 s.

15. Nasledov A.D. Primenenie matematicheskikh metodov v psihologii / A.D. Nasledov, S.G. Tarasov. – SPb. : Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2001. – S. 109–208.
16. Panchenko L.L. Adaptacija k professional'noj dejatel'nosti : ucheb. posob. / L.L. Panchenko. – Vladivostok : Mor. gos. un-t, 2006. – 35 s.
17. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 302–310.
18. Rean A.A. Psihologija adaptacii lichnosti: Analiz, teorija, praktika / A.A. Rean, A.R. Kudashev, A.A. Baranov. – M. : Prajm-Evroznak, 2006. – 479 s.
19. Cooper, H.D. Organizational Socialization: A field study into socialization success and rate / H.D. Cooper, N. Anderson // International journal of selection and assessment. – 2005. – Vol. 13. – #2. – P. 116–128.
20. Costa, P.T., Jr. NEO PI-R professional manual / P.T. Costa, Jr., R.R. McCrae. – Odessa, 1992. – FL: Psychological Assessment Resources. – 180 p.
21. Denison, Daniel R. Corporate Culture and Organizational Effectiveness / Daniel R. Denison. – 1997. – 267 p.
22. Van Egeren, L.F. A cybernetic model of global personality traits. Personality and Social Psychology / L.F. Van Egeren. – Review. – 2009. – Vol. 13. – P. 92–108.
23. Jelektronnyj resurs. – Rezhim dostupa : <http://staff.studentlife.umich.edu/files/dsa/Getting%2BStarted%2BGuide.pdf>

Chernyavskaya, I.A. Methods to study the content and factors of professional adaptation of personnel in multinational corporations. Based on the analysis of the scientific literature and our own research, this article describes three groups of techniques for the diagnosis of content and factors of professional adaptation of personnel in multinational corporations. The first group includes methods for the study of the main indicators of professional adaptation (actually professional adaptation, social-psychological adaptation, satisfaction with the process of adaptation and approaches to improve the professional adaptation.) The second group includes methods for the study of "internal", psychological, factors micro level (psychological personality characteristics of staff) and meso level (organizational culture corporation) that affect the process of adaptation of professional staff in multinational corporations. And the third group includes methods for the study of "external", functional organization, micro level factors (for example, position of personnel in the organization, experience, etc.) and meso level (for example, type of organization, direction of activity, etc.).

Keywords: multinational corporations, staff, professional staff adaptation, factors of professional adaptation, techniques to study the content and factors of professional adaptation of personnel in multinational corporations.

Сведения об авторе

Чернявская Ирина Александровна, научный корреспондент лаборатории организационной психологии Института психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины, Київ, Україна.

Chernyavskaya, Irina Alexandrovna, science correspondent, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: iach@list.ru