

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Колесникова А.С.

*Колесникова Анастасия Сергеевна – магистрант,
кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования,
Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград*

Аннотация: в данной статье автор рассматривает понятие организационной культуры, ее основные особенности. Также в статье изучаются подходы к понятию «адаптации» новых сотрудников организации. Анализируется понимание сущности, целей адаптации новых сотрудников организации. Автором определяется специфика влияния организационной культуры на процесс адаптации сотрудников организации.

Ключевые слова: организационная культура, процесс адаптации сотрудников, адаптация сотрудников.

УДК 334.024

На современном этапе для успешного развития различных социально-экономических структур осуществляется поиск внутренних условий поддержки высокого статуса деятельности организации, что достигается путем создания эффективной организационной культуры предприятия, в рамках которой складывается система адаптации персонала.

В ходе осуществления анализа отечественной и зарубежной литературы, касающейся проблем организационной культуры предприятия, был сделан вывод о том, что определений самого понятия «организационная культура» довольно много. В каждой отдельной дисциплине раскрываются различные аспекты организационной культуры, по-разному определяется ее сущность и значимость.

Например, в менеджменте (О.С. Виханский, К. Шольц, Т.П. Галкина и др.) организационную культуру предлагают рассматривать как один из важнейших факторов эффективного управления организацией, позволяющей в значительной мере согласовать индивидуальные цели сотрудников с общей целью организации, мобилизовать их инициативу и обеспечить продуктивное взаимодействие.

Т.П. Галкина дает такое определение: «организационная культура - это совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих нормы их поведения» [4, с. 78].

О.С. Виханский, А.И. Наумов под организационной культурой предлагают понимать набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организационных ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [2].

С точки зрения маркетинга (В.А. Алексуин, Б. Берман, Ф. Котлер, М.И. Тимофеев и др.) организационная культура представляет собой процесс формирования корпоративного духа и развития чувства приверженности организации, а также фирменный стиль, имидж и репутацию организации, являющиеся ценными стратегическими ресурсами и обеспечивающие ее конкурентоспособность.

Организационная культура в рамках культурологических исследований (Л.В. Дунаевский, Л.И. Михайлова и др.) - это микрокультура, присущая конкретной организации, включающая совокупность традиций, обычаев, ценностей, формальных и неформальных норм, правил и законов, по которым существует и развивается организация.

Итак, на основании всего вышеизложенного целесообразно отметить, что организационная культура может быть представлена как система определенных, разделяемых всеми членами организации ценностей, убеждений, обычаев и традиций, которые, взаимодействуя с формальной структурой организации, получают выражение в нормах, образцах и стереотипах мышления и поведения. Организационная культура в данном понимании выступает в качестве главного фактора объединения людей, осуществляющих свою деятельность в той или иной организации, при этом, позволяя идентифицировать их как особую социальную группу, что в итоге, оказывает положительное воздействие на процесс адаптации сотрудников организации.

А.Я. Кибанов полагает, что адаптация представляет собой взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных и социальных условиях [6].

В.Р. Веснин считает, что под адаптацией подразумевается приспособление сотрудника к новой социальной среде, условиям и содержанию труда. В ее рамках осуществляется знакомство с коллективом и новыми обязанностями, усвоение различных поведенческих стереотипов, ассимиляция - полное приспособление к среде и идентификация - отождествление личных интересов и целей с организационными. [1]

Таким образом, можно сделать вывод о том, что адаптация персонала - это процесс некоего приспособления работника к организации (к ее правилам, принципам, законам и т.д.). Она предполагает

также приспособление нового сотрудника к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, и установление сотруднических отношений между работником и коллективом, которые способны в наибольшей мере обеспечить эффективный труд, удовлетворение материально-бытовыми и духовными потребностями обеих сторон.

Главная цель адаптации – максимально полное, быстрое и эффективное приспособление работника к организации и выполняемой работе и достижение необходимых рабочих показателей. Система адаптации является важным звеном в цепочке управления персоналом. Эффективная система адаптации способствует уменьшению стартовых издержек, уменьшению текучести кадров, дает возможность более быстрого достижения показателей, приемлемых для организации. Чем эффективнее пройдет адаптационный период сотрудника, тем быстрее он включится в работу и начнет достигать результатов, как индивидуальных, так и коллективных.

Огромное влияние на процесс адаптации персонала оказывает организационная культура организации.

Одним из значимых показателей эффективности производства можно выделить производительность труда, на которую непосредственное воздействие оказывает сокращение срока трудовой адаптации новых сотрудников. Здесь стоит отметить, что эффективная организационная культура организации способна заметно ускорить процесс вовлечения работника в новую трудовую ситуацию.

Организационная культура предприятия в данном случае реализует объединяющую функцию, формируя нужную атмосферу, которая будет способна ускорить процесс приобретения сотрудником необходимых навыков, приемов труда, уменьшит его боязнь риска, вследствие чего успешнее пройдет профессиональная адаптация к условиям труда.

Полагаем целесообразным выделить необходимые, существенные и устойчивые элементы организационной культуры, обеспечивающие успешность процесса адаптации сотрудников организации:

- компетентность в узкопрофессиональном отношении, необходимой для эффективного исполнения своих прямых служебных обязанностей на уровне корпоративных требований;
- наличие четко сформулированных и подлежащих достижению понятными путями личностных целей, позволяющих сформировать глубокую внутреннюю мотивацию сотрудников компании в отношении своей конкретной работы как средства достижения перспективных целей компании;
- осознание себя корпоративной личностью, то есть личностью, тесно связавшей свою судьбу с судьбой корпорации и тем самым стремящейся к благополучию этой корпорации;
- сформированные нормы и ценности, которые создают опору для действия сотрудников, прописанные в документах, которые задают манеру поведения работников на рабочем месте.

Итак, в заключение необходимо отметить неоспоримый факт того, что в современной организации организационная культура представляет собой важнейший структурный элемент. Необходимо разрабатывать в рамках организационной культуры специальные программы адаптации новых сотрудников.

Стабильная работа коллектива, минимальная текучесть кадров, а также снижение расходов на поиск и обучение новых работников - вот только некоторые показатели осуществления в организации программы по адаптации человеческих ресурсов, которые могут быть просчитаны. Поэтому профессиональная адаптация персонала в организации экономически выгодна и должна проводиться вне зависимости от размера и формы собственности организации.

Список литературы

1. *Веснин В.Р.* Управление персоналом: теория и практика. [Текст] / В.Р. Веснин. М.: КНОРУС, 2009. 677 с.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Экономист, 2011. 411 с.
3. *Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н.* Социология и психология управления. [Текст] / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. М.: «Омега-Л», 2012. 321 с.
4. *Галкина Т.П.* Социология управления: от группы к команде. [Текст] / Т.П. Галкина. М.: Финансы и статистика, 2011. 356 с.
5. *Ивлюшкина О.С., Новицкая Т.С.* Оптимизация процесса адаптации персонала в организациях сферы услуг. [Текст] / О.С. Ивлюшкина, Т.С. Новицкая // Молодой ученый, 2016. № 13. С. 431-435.
6. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник. [Текст] / А.Я. Кибанов. М.: Инфра-М, 2014. 695 с.