

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии
наименование кафедры

**Взаимосвязь адаптации молодого специалиста с организационной
культурой предприятия**

АВТОРЕФЕРАТ

Студентки 4 курса 462 группы

направления 37.03.01 «Психология»
код и наименование направления

факультета психологии
наименование факультета

Шостак Кристины Владимировны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
к.соц.н
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А Понукалин
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:
д.псих.н.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Саратов 2017 г.

ВВЕДЕНИЕ

Западные и отечественные ученые, эксперты, менеджеры сходятся во мнении в том, что на сегодняшний день качество человеческого ресурса оказывает большое влияние на конкурентоспособность организаций и предприятий. Залог успеха в экономическом плане является эффективность каждого предприятия в отдельности, которая, в свою очередь, зависит в большей степени от кадрового потенциала фирмы или компании. Еще в начале XX-го века американский автомобильный король Генри Форд сделал важное открытие, которое является, пожалуй, более внушительным вкладом в экономику США, чем производство автомобилей, - закон успешного предпринимательства. Он гласит: во главу дела нужно ставить работника, вникать во все его чаянья и проблемы. Поэтому вопрос адаптации молодого сотрудника в современном мире очень актуален.

На сегодняшний день большинство компаний активно занимаются подбором и обучением персонала, но очень мало внимания уделяют адаптации персонала. Большая часть новых сотрудников увольняется из организации в первые месяцы работы, даже не пройдя испытательный срок. Основные причины ухода:

- несовпадение действительности,
- возникновение непредвиденных сложностей, связанных с интеграцией в коллектив.

К сожалению, во многих компаниях отсутствуют даже базовые программы адаптации. Новичку предлагают ознакомиться с должностными инструкциями и предоставляют его коллегам.

Именно из-за отсутствия системы адаптации сотрудник может испытать чувство отчуждения и занять негативную позицию к компании прямо с первого дня работы.

Одним из важнейших направлений деятельности организационного психолога является адаптация сотрудников. Данный процесс распространяется как на новых сотрудников (первичная адаптация), так и на сотрудников, которые подверглись смене должности (вторичная адаптация). Чтобы организация смогла оптимизировать затраты на собственный персонал и оптимизацию деятельности ее социальной среды, нужно правильно управлять адаптацией.

Адаптация сотрудника – это фактор повышения эффективности его профессиональной деятельности.

В современном мире управление адаптацией становится одной из ключевых задач, которая занимает главную роль в процессе управления организацией. В следствии этого во многих организациях появилась должность под названием менеджер по адаптации персонала.

Актуальность темы заключается в ее масштабности и своевременности для многих руководителей, менеджеров по персоналу, которые заинтересованы в том, чтобы их организация не терпела убытков в таком важном факторе как человеческие ресурсы и шла только вперед по пути развития.

Огромное количество трудностей, основная масса которых возникает из-за недостаточной информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и другое, сваливается на новичка в организации.

Читая труды А.А. Реана, Т.Г. Стефаненко, Ф.Б. Березина, А.А. Налчаджяна, мы пришли к выводу, что реальной проблемой вхождения человека в новую для него среду является его социально-психологическая адаптация в организации, а главное – в коллективе. Следовательно,

проведение специальной процедуры по введению нового сотрудника в организацию может помочь избежать большого количества проблем, возникающих в начале работы молодого специалиста.

В кратком психологическом словаре слово «Адаптация» трактуется таким образом – состояние динамического равновесия между живой системой (человеком) и внешней средой. А «Социально-психологическая адаптация» - вид и составляющая адаптации, представляющая собой процесс и одновременно успешный результат взаимодействия личности и социальной среды.

Объект данного исследования – личность сотрудника; организационная культура.

Предмет – адаптация молодого сотрудника и субкультура организации.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение: существует связь между адаптацией и организационной культурой.

Цель исследования – выявление связи между уровнем адаптации и организационной культурой.

Исходя из сформированной цели можно выделить задачи исследования:

- рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
- получить данные по результатам анкеты «изучение адаптации сотрудника», диагностики социально-психологической адаптации, методики ордерной диагностики организационной культуры Аксеновской Л.Н.
- провести сравнительный анализ корреляционных связей между уровнями адаптации и субкультурой организации.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между адаптацией и организационной культурой.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с адаптацией молодых сотрудников. Полученные данные могут быть использованы в тренинговой работе, в профориентационной работе.

Выводы по главе 1

Анализ научной, учебной литературы позволяет отметить, что проведение процедуры адаптации персонала позволит упростить внедрение новых сотрудников в систему организации. Профессиональная адаптация является важнейшим составным элементом системы подготовки кадров. Она является регулятором между производством и системой управления.

Процесс адаптации новых сотрудников в организации является необходимым элементом всей деятельности компании. Следовательно, управление адаптацией новых сотрудников в коллективе – одна из важнейших задач службы персонала, поэтому необходимо грамотно управлять данным процессом.

Механизм адаптации разработан и внедрен правильно, если в результате процесса адаптации организация за короткий период времени приобретает мотивированных сотрудников, которые работают в соответствии с организационными задачами, а не только в соответствии со своими личными ценностями. Такой механизм управляем и, следовательно, эффективен. Из этого следует, что сотрудник становится ресурсом компании уже на начальном этапе работы, его деятельность положительно влияет на конкурентные преимущества организации.

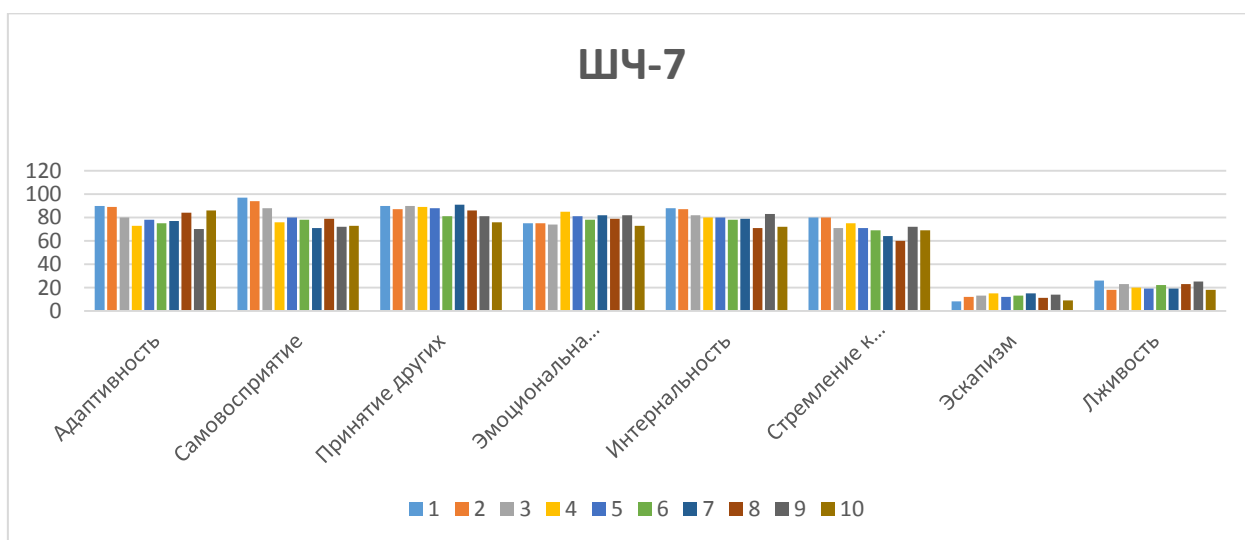
Необходимо помнить, что при устройстве на работу, человек ставит перед собой определенные цели и имеет ряд собственных потребностей, норм, установок поведения и ценностей. Это стоит учитывать, анализируя процесс адаптации. Работник предъявляет условия к организации в соответствии со своими требованиями, такими как оплата и условие труда, возможность карьерного роста. Отношение сотрудника к организации зависит от степени реализации его цели.

Каждое предприятие обладает определенной организационной культурой, которая в той или иной мере соответствует ее миссии и целям, а степень этого соответствия определяет эффективность работы предприятия.

Отсюда следует, что при взаимодействии сотрудника и организации происходит их взаимное приспособление, то есть протекает процесс трудовой адаптации. Чем быстрее и лучше сотрудник усваивает свои социальные нормы и ценности коллектива, чем больше организация отвечает требованиям сотрудника, тем успешнее пройдет процесс трудовой адаптации. Таким образом процесс адаптации сложный и двухсторонний, он протекает между личностью и средой, в которую он включается.

В случае, если процессу адаптации не уделяется должное внимание, возникают проблемы в работе с персоналом в организации при привлечении кадров. Новички с первых дней деятельности настраиваются на смену рабочего места, что влечет за собой повышение их раздражимости, плохой эмоциональный климат в коллективе и, как следствие, неполную отдачу производственному процессу.

Вывод по 2 главе.

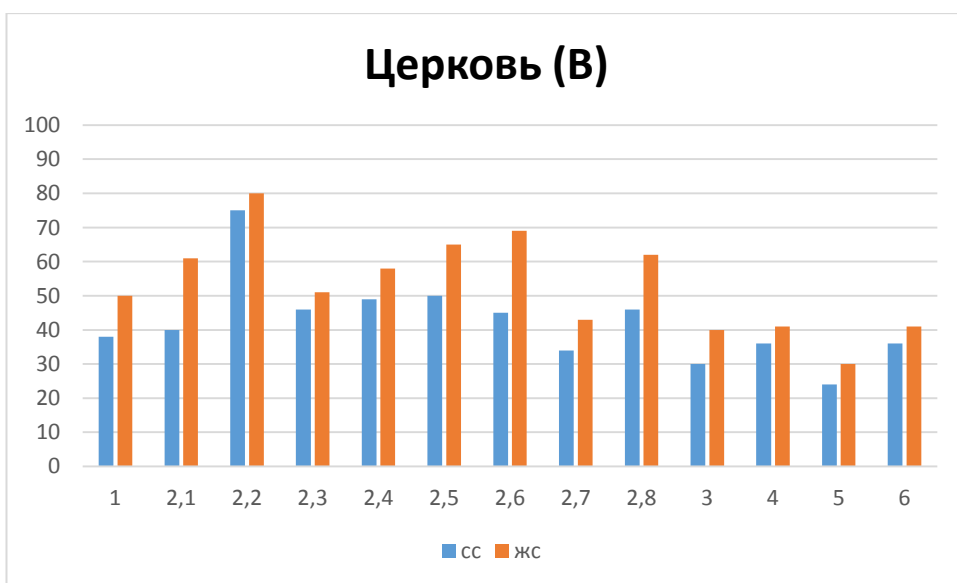
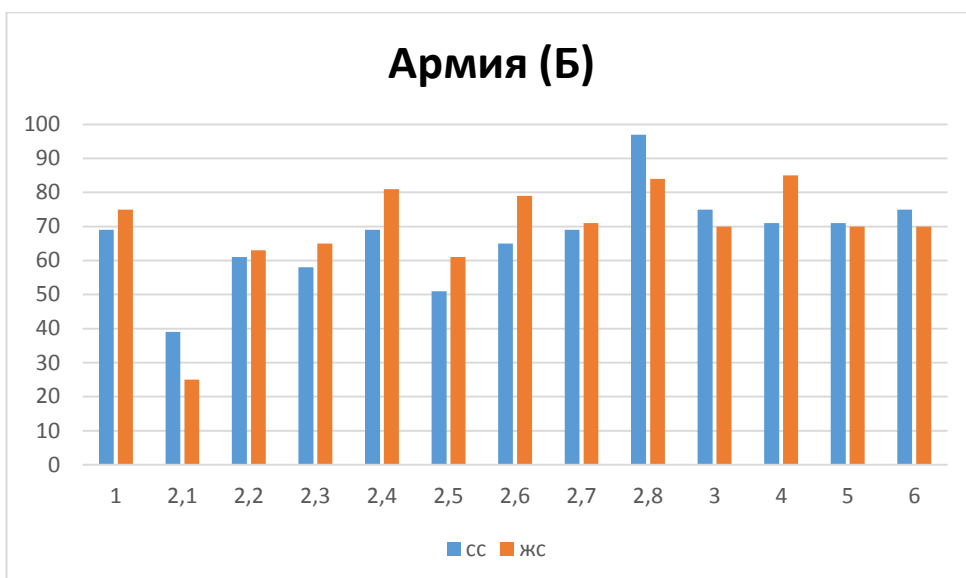
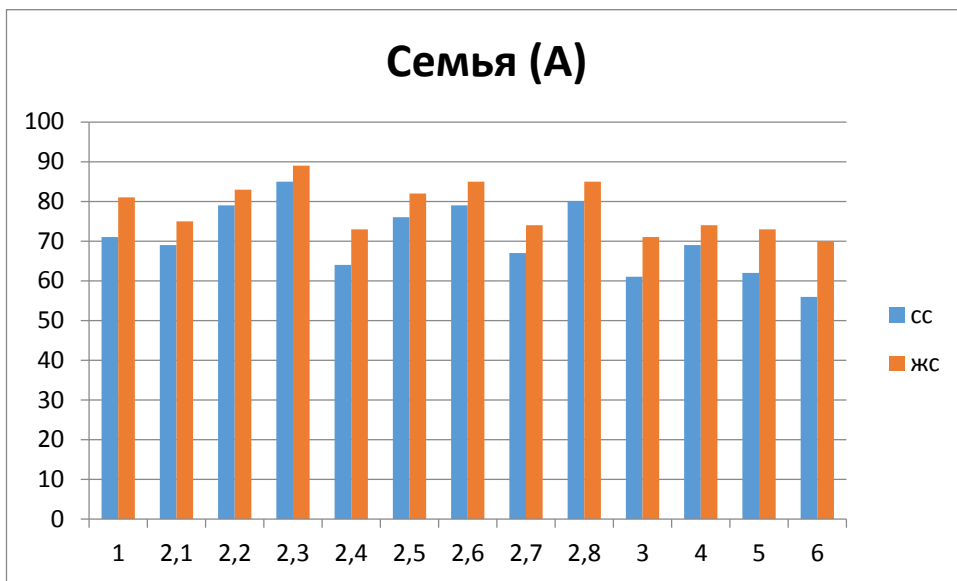


Делая выводы по результатам методики диагностики социально-психологической адаптации, можно отметить, что адаптивность в обоих случаях находится на достаточно высоком уровне, но в первой организации (В\ч) выше, чем в организации №2 (ШЧ-7).

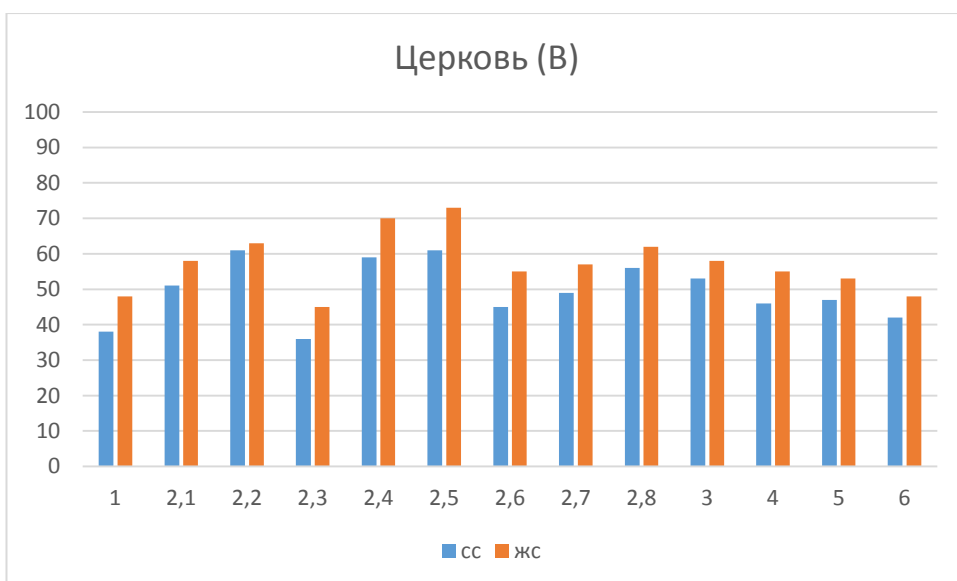
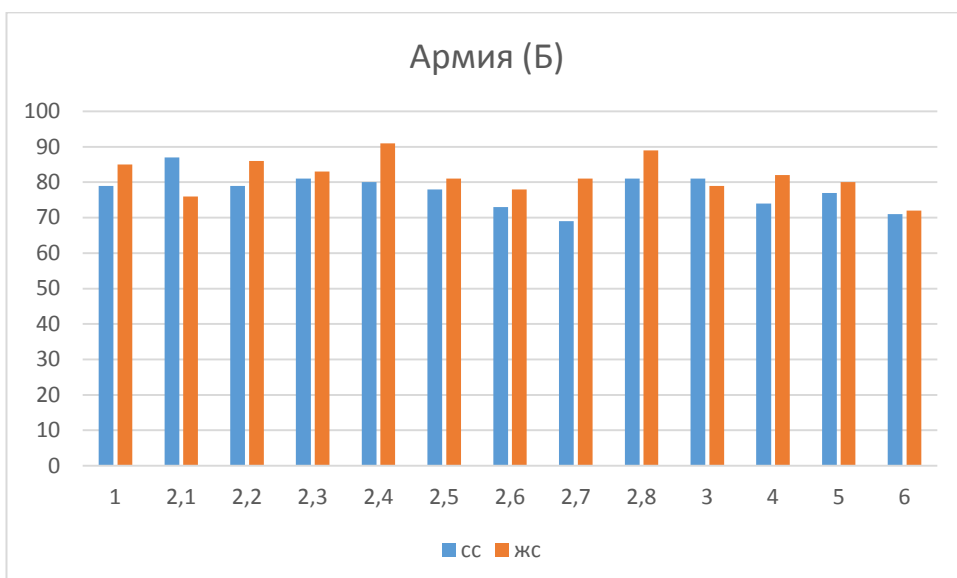
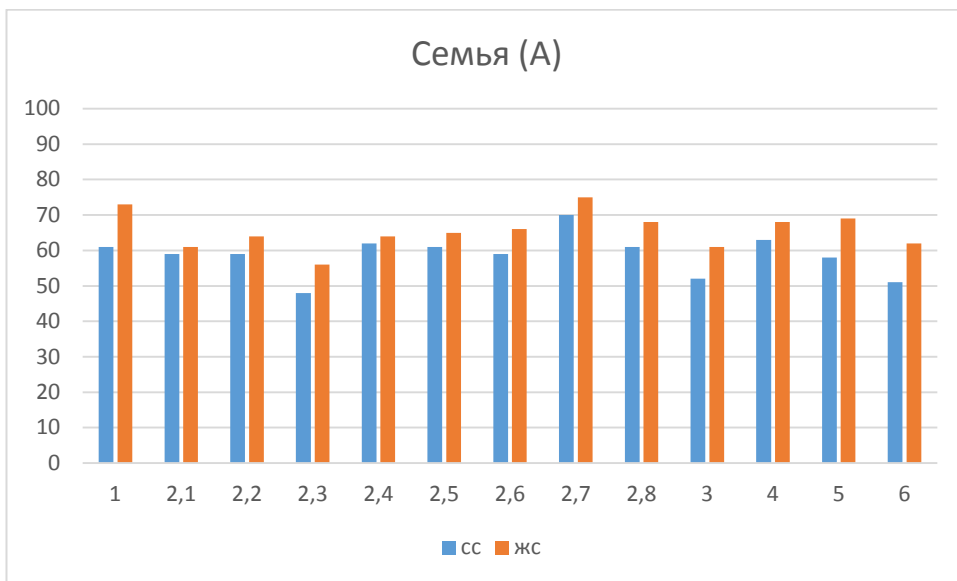
Результаты анкеты «изучение адаптации сотрудника» показали, что процесс адаптации в первой организации (В\ч) прошел быстрее, чем во второй организации (ШЧ-7). Первая организация не испытывает трудностей в общении с коллегами и начальством, в отличие от второй организации. Также в организации №2 замечен неудовлетворенность следующими факторами: «Режим работы», «Отношения с коллегами».

Результаты методики ордерной диагностики организационной культуры Аксеновской Л.Н. представлены в диаграммах:

Воинская часть:



ШЧ-7:



По ним можно сделать вывод о том, что в организации №1 (Воинская часть) преобладает субордер Семья, а в организации №2 (Сенновский узел Аткарской дистанции сигнализации, централизации и блокировки - ШЧ-7) преобладает субордер Армия.

Мы провели корреляционный анализ между массивами данных, полученных в результате диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) и доминирующими субордерами в организациях (приложение 4 и 5). Схожими оказались следующие шкалы:

Самовосприятие положительно коррелирует с Интернальностью ($>0,8$; $>0,7$), говоря нам о том, что чем выше самовосприятие, тем больше ответственности за события, происходящие в жизни человека, он принимает на себя.

Функциональный смысл деятельности положительно коррелирует с Убеждением об отношении к организационным правилам ($>0,6$; $>0,7$), то есть если человек четко осознает цели и задачи своей работы, то у него не возникает проблем с соблюдением принятых в организации правил.

Убеждения об отношении к работе положительно коррелируют с Убеждением об отношении к коллегам ($>0,6$; $>0,7$) и с Психологическим климатом ($>0,8$). Если сотрудники уважают свое рабочее место, свою организацию, то они совместно будут выполнять заданные требования, поддерживая друг друга – будет создана дружеская рабочая атмосфера.

Убеждения об отношении к коллегам отрицательно коррелируют с Убеждением об отношении к организационным правилам ($<0,8$; $<0,8$). Мы предположили, что конфликты между сотрудниками могут привести к несоблюдению и нарушению установленных правил.

В свою очередь Убеждения об отношении к организационным правилам отрицательно коррелируют с Убеждениями об отношении к вышестоящим руководителям ($<0,7$; $<0,8$), то есть, если сотрудников не устраивают установленные правила, они могут отрицательно отзываться о руководителях. Это сильно влияет на психологический климат.

В организации №2 (ШЧ-7) (приложение 5) с доминирующим субордером «Армия», в отличии от организации №1 (войсковая часть) с доминирующим субордером «Семья», существует положительная связь между Адаптивностью и Самовосприятием ($>0,6$), Интернальностью и Стремление к доминированию ($>0,9$), что говорит нам о том, что если сотрудник уверен в себе и своих силах, с высоким уровнем ответственности, то в данном субординате адаптация будет на высоком уровне.

В организации №1 (войсковая часть) (приложение 4) с доминирующим субордером «Семья», в отличии от организации №2 (ШЧ-7) с доминирующим субордером «Армия», существует положительная связь между Убеждениями об организации и Убеждениями об отношении к работе ($>0,6$), Психологическим климатом и Взаимодействием руководителей ($>0,8$), что говорит нам о том, что очень важно поддерживать высокий статус организации и дружелюбную атмосферу в коллективе для активной и плодотворной деятельности сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с проанализированной литературой, были изучены основные особенности процесса адаптации в организации и особенности организационной культуры.

Лояльность и степень удовлетворенности персонала условиями труда напрямую зависят от уровня адаптации.

Адаптация персонала - один из важнейших элементов системы управления персоналом организации. Она представляет собой систему взаимосвязанных процессов, основная задача которых ввести сотрудника в должность на новом рабочем месте. Чтобы повысить свою эффективность уже с первых дней работы, сотруднику предоставляют всю необходимую информацию. Организация создает предпосылки формирования лояльного отношения сотрудника к организации. Процесс адаптации построен правильно в том случае, если в процессе не возникает трудностей по обучению и информированию.

Организационная культура – это заданная идеология управления организацией. Её основная задача – увеличение трудового потенциала системы через ключевые ценности организации.

На сегодняшний день организационная культура является современным управленческим ресурсом, который в свою очередь способствует повышению эффективности деятельности организаций в существующей конкурентной среде. Она имеет свой неповторимый опыт коммуникаций, внутриорганизационные традиции, свою историю и героев, выражает основные ценности организации. Адаптация является частью этой корпоративной культуры.

Проведя практическое исследование, направленное на выявление связи между уровнем адаптации и организационной культурой, мы выяснили, что такая связь существует, и мы можем отметить, что поставленные цели и задачи нами реализованы, а наша гипотеза подтвердилась.