

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

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Федотовой Анастасии Анатольевны

(ФИО студента)

Научный руководитель
профессор, д.псх.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псх.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

Одной из значимых технологий управления персоналом выступает адаптация кадров. Деятельность организации находится в прямой зависимости от успешной адаптации персонала. Во всех сферах общественной жизни возросла роль отдельной личности, увеличилось значение психологических особенностей, которые в большей степени, чем профессиональные характеристики, стали определять место человека в организации. Поэтому сегодня значительно острее, чем прежде, необходима специальная работа по оценке адаптации кандидатов, способных в будущем обеспечить эффективность деятельности всей организации в целом.

Организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

Организационная культура в качестве предмета прикладных и теоретических исследований проблематизировалась в конце XX столетия. Интерес к феномену организационной культуры усиливается по причине потребности практической деятельности, а также расширения международного экономического сотрудничества в форме создания совместных предприятий. Конкурентная борьба в экономической сфере заставила предпринимателей, менеджеров обратиться к культурной специфике своих предприятий в поисках дополнительных конкурентных преимуществ.

Значительным препятствием на пути развития многих компаний является высокая «текучесть» кадров. Поиск новых сотрудников, адаптация и обучение – это всегда затраты ресурсов. Высокая «текучесть» означает низкую производительность труда, отсутствие слаженного рабочего коллектива и корпоративного духа. *Актуальность исследования* обусловлена возрастающим интересом к взаимосвязи организационной культуры и адаптации персонала.

Цель исследования – изучить влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.

Гипотеза–выраженный семейный субордер способствует успешной адаптации персонала.

Объект– организационная культура как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий.

Предметом изучения является процесс адаптации стажеров и обучение работников.

Исходя из цели исследования, были поставлены следующие *задачи*:

- 1) провести анализ теории организационной культуры;
- 2) изучить виды, формы и этапы адаптации персонала;
- 3) рассмотреть влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала;
- 4) провести диагностику внутренней и внешней среды организации «ООО 2гис»;
- 5) продиагностировать организационную культуру «ООО 2ГИС» и степень сформированности субордеров организационной культуры;
- 6) выявить проблемные аспекты функционирования организации в сфере адаптации персонала;
- 7) предложить инновационную идею по решению проблем (патологий) функционирования организации.

Методы исследования:

- 1) анкетирование;
- 2) интервьюирование;
- 3) тестирование;
- 4) беседа;
- 5) математико-статистический анализ;
- 6) сравнение.

Теоретическая и методологическая база

В работе использовались труды таких авторов, как Виханский О.С., Наумов А.И., Созизов В.А., Егоршин А.П., Аширов Д.А., Алексеева М.М.,

Занковский А.Н., Еремен Б.Л., Базаров, Т.Ю., Аксеновская Л.Н., Хофштеде Г., Шейн Э., Саймон Г., Томсон К.М., и др.

Научная новизна состоит в том, что профессиональная адаптация в данной работе рассматривается в рамках ордерной концепции организационной культуры. А организационная культура и лидер организации, в свою очередь, влияют на адаптацию персонала. Интерес к феномену организационной культуры усиливается как со стороны практиков, так и со стороны теоретиков, в том числе специалистов - социальных психологов. Проблемное поле организационно-культурных исследований интенсивно формируется. Уточняются представления о сущности организационной культуры, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры. Выявление связи между адаптацией персонала и степенью развитости субордеров организационной культуры имеет *теоретическую и практическую значимость*.

Структура работы обусловлена поставленными целью и задачами. Работа состоит из введения, двух теоретических и одной практической главами, заключения. Во введении обоснована актуальность работы. В первой главе рассматриваются понятия, история организационной культуры, ордерный подход к ее изучению. Во второй главе раскрывается понятие адаптации персонала. В третьей главе диагностируются проведенные исследования влияния особенностей организационной культуры на процесс адаптации. В заключении подводятся итоги исследования и формируются выводы по проделанной работе.

На основании рассмотренного теоретического материала можно отметить, что организационная культура в качестве предмета прикладных и теоретических исследований проблематизировалась в конце XX столетия.

В междисциплинарном пространстве организационно-культурных исследований психология занимает относительно небольшое, но заметное место.

Отечественные исследования организационной культуры начались в девяностые годы прошлого века. Так же, как и за рубежом, большинство опубликованных работ принадлежат представителям непсихологических специальностей, например, экономистам (В.В. Томилов, Т.О. Соломанидина) и специалистам в области менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Теоретики менеджмента в обязательном порядке включают в свои тексты разделы, посвященные организационной культуре. В нашей стране социально-психологические исследования организационной культуры представлены в публикациях Т.Ю. Базарова, Л.Н. Аксеновской, В.Н. Воронина, А.Н. Занковского, С.А. Липатова

Круг практических проблем, связанных с организационной культурой постоянно расширялся, в том числе и за счет развития социально-психологической тематики: социально-психологической диагностики организационной культуры (Г. Хофштеде), лидерства (Э. Шейн, А. Н. Занковский), управленческого взаимодействия (Л.Н. Аксеновская), управления персоналом на базе организационно-культурного подхода (Т.Ю. Базаров), изучения временных характеристик организационной культуры (Т.А. Нестик) и др.

Таким образом, проблемное поле организационно-культурных исследований интенсивно формируется. Уточняются представления о сущности организационной культуры, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры.

По мнению Эдгара Шейна, «культура – паттерн (шаблон, схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем».

Три уровня в модели Э.Шейнана которых может анализироваться организационная культура:

Артефакты. Самым поверхностным уровнем является уровень артефактов, включающий все те феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. *Провозглашаемые ценности.* Весь опыт группы в конечном счете является отражением чьих-то оригинальных понятий относительно того, чем именно то, что должно быть, отличается от того, что есть. Ценности этого уровня сознания во многом определяют поведение, наблюдаемое на уровне артефактов. *Базовые представления.* Базовые представления, согласно концепции Э.Шейна, представляются членам группы настолько очевидными, что варьирование поведения в рамках данной культурной единицы сводится к минимуму.

В структуре ордерного подхода о социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры выделяются 4 уровня:

- 1) ордерная концепция организационной культуры;
- 2) ордерная методология изучения организационной культуры;
- 3) ордерная модель организационной культуры;
- 4) ордерная технология изменения организационной культуры.

Организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

Модели управленческого взаимодействия порождают определенные типы управленческих команд и организационной культуры. «Родительская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «совет старейшин» (или «супружество», или «братство») и формирует организационную культуру типа «семья». «Командирская» модель управленческого взаимодействия

оформляется в метафорический тип управленческой команды «штаб» и генерирует организационную культуру типа «армия». «Пастырская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «синод» и формирует организационную культуру типа «церковь».

Сотеринг – это часть ордерной концепции организационной культуры, в которой описываются теоретико-методологические основания и технология работы с внутренним порядком социопсихологического ордера на уровнях личности лидера и управленческой команды.

В теоретической главе 2 была рассмотрена сущность и система управления адаптацией персонала. Стоит отметить, что в условиях функционирования рынка труда возрастает роль адаптации. Адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью, она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Управление процессом адаптации – это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п.

Информация, которую организация транслирует о себе, формируя свой образ во внешней среде, - это информация о корпоративной культуре. Сильная корпоративная культура способствует успешной предварительной адаптации новых сотрудников.[18]

Адаптация вновь принятого сотрудника через организационную культуру ориентирована, прежде всего, на разъяснение той роли, которую сотрудник выполняет в процессе достижения организацией своей стратегической цели. Такого рода адаптация нацелена на развитие сопричастности вновь принятого сотрудника к основной деятельности

организации. Руководители организаций, развивая организационную культуру, стараются достичь роста уровня заинтересованности сотрудников в трудовой деятельности, сплочению коллектива, что непосредственно оказывает влияние на трудовую адаптацию.

Корпоративная культура — это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды

Адаптация персонала с учетом организационной культуры предполагает приспособление вновь принятого сотрудника к устоявшимся в организации социальным нормам поведения, к установлению коммуникаций в коллективе, которые будут способствовать эффективной реализации его трудового потенциала и удовлетворению материально-бытовых и духовных потребностей.

Таким образом, основу процесса управления адаптацией, предполагающей определенную технологию, составляют конкретизация подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды, разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения.

Хорошо выстроенная система адаптации в рамках организационной культуры, учитывающая как потребности организации, так и вновь принятого сотрудника позволяет лучше узнать нового работника и способности, определить ожидания работника на новом рабочем месте и повысить его профессиональный уровень за счет наставничества, обозначить зоны первостепенного развития и перспективы трудовой деятельности в организации.

В главе 3 было выявлено влияние особенности организационной культуры на процесс адаптации персонала. Стоит заметить, что текучесть кадров находится в прямой зависимости от организационной культуры

компании. «Методика ордерной диагностики организационной культуры» помогла продиагностировать организационную культуру «ООО 2ГИС». Для оценки степени сформированности каждого субордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), послужила «методика диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры», автором методик является д.психол.н., доцент Л.Н. Аксеновская. В исследованиях приняли участия три руководителя группы продаж (мужчины в возрасте от 25 до 30ти лет).

Для того чтобы исследовать процесс адаптации работников в компании «2ГИС» было проведено анкетирование менеджеров по продажам. Для того чтобы более объективно диагностировать проблемы адаптации, была проведена беседа с менеджерами по продажам.

Оценивая результат «Методики ордерной диагностики организационной культуры» и опираясь на результаты двух из трех руководителей можно сделать вывод, что доминирует «семейный» субордер, это является типичным для предприятия данного рода. Но у одного руководителя было выявлено, что он стремится к «армейскому» субордеру и оценивает его доминирующим в культуре предприятия.

В результате оценки «Методики диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры», можно сделать вывод, что в стиле управления двух руководителей развитым и доминирующим является «семейный субордер», а «армейский» и «церковный» находятся в равных составляющих. Что нельзя сказать о другом руководителе. В его результатах видно, что наиболее сформированным является «армейский» субордер, а результаты «семейного» руководителю хотелось бы улучшить.

Трактовка результатов анкеты «Изучение адаптации сотрудника» гласит, что наиболее сложным в процессе обучения респондентам показались профессиональные обязанности, в связи с непривычной сферой работы и большим потоком информации. Возникшие проблемы решали с помощью

руководителя и коллег, с внимательным отношением ко всем задачам и усердному обучению. Все респондента отметили, что в период адаптации им больше всего помогли коллеги. Опрашиваемые удовлетворены бытовыми условиями труда, организацией труда, помощью и поддержкой руководителя, отношением с непосредственным руководителем, отношением с коллегами.

Проанализировав все высказывания в ходе интервью можно сделать вывод, что главные проблемы в процессе адаптации это страх не справиться, отсутствие опыта в сфере продаж, неуверенность в себе, сложность войти в режим работы. А с этими проблемами помогала справиться сама корпоративная культура, внимание руководителя, непрерывное обучение.

Основываясь на высказывания менеджеров можно сделать вывод, что в компании родительская» модель управленческого взаимодействия и формирует организационную культуру типа «семья». Культура организации «смягчает условия существования» для своих «членов», создавая благоприятную среду для роста и развития.

На основе проведенных исследований деятельности компании, ее места на рынке, порядок адаптации сотрудников, а также ордерной диагностики организационной культуры и степени сформированности каждого субордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), были разработаны следующие рекомендации по совершенствованию системы адаптации:

1. Непрерывное обучение
2. Мотивация
3. Сторонний опыт
4. Борьба со стрессом
5. Повышение компетенции руководителя

Заключение

В работе было проведено исследование взаимосвязи профессиональной адаптации организационной культуры, было оценена степень сформированности каждого субордера организационной культуры («семья»,

«армия», «церковь»). Был исследован процесс адаптации работников в компании «2ГИС», а также проведено анкетирование и беседа с менеджерами по продажам.

Объектом исследования послужила организационная культура, как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий. Предметом изучения был процесс адаптации стажеров и обучение работников.

Рассмотрены понятия, история организационной культуры, ордерный подход к ее изучению, раскрыты понятие адаптации персонала, рассмотрены виды и формы адаптации. Изучено влияние организационной культуры на процесс адаптации, проведена диагностика внутренней и внешней среды организации «ООО 2гис», продиагностированы проведенные исследования влияния особенностей организационной культуры на процесс адаптации.

Профессиональная адаптация в данной работе рассмотрена в рамках ордерной концепции организационной культуры. А организационная культура и лидер организации, в свою очередь, влияют на адаптацию персонала. В рамках исследования организационной культуры компании «2ГИС» было выявлено, что в организации доминирует «семейный» субордер. А руководящий состав является «родителями» для своих подчиненных. Эта модель управления свойственна организационной культуре компании «2ГИС», а отклонения от «семейного» субордера пагубно сказываются на работоспособности менеджеров, подтверждением тому служит руководитель, в опросе которого выявлено стремление к «армейскому» субордеру. Тем самым подтверждается гипотеза об успешной адаптации персонала в рамках выраженности «семейного» субордера. «Родительская» модель управленческого взаимодействия формирует организационную культуру типа «семья». Культура организации «смягчает условия существования» для своих «членов», создавая благоприятную среду для роста и развития.

Таким образом, вывод исследования расширяет представления о профессиональной адаптации и способах влияния на адаптацию персонала с помощью организационной культуры и модели управления в организации.

Гипотеза, выдвинутая в начале работы, получила эмпирическое подтверждение. Теоретическая и практическая значимость состоит в том, что после проведенных исследований мы сможем влиять на профессиональную адаптацию персонала с помощью механизма ордерного подхода.

Стоит отметить, что для достижения эффективной работы организации необходимо с профессионализмом подойти к решению проблем в ее организационной культуре.

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы достигнута, поставленные задачи решены.