



Социологические науки

УДК 553:94(552.57)

Ю.В. Головки

Головки Юлия Владимировна, магистрант 2 курса направления «Социально-культурная деятельность» факультета СКДТ Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: yuliyarg@mail.ru

Научный руководитель: **Янковская Людмила Васильевна**, кандидат философских наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности факультета СКДТ Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: troya.t@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В данной статье изучаются подходы к изучению понятия «организационная культура», а также раскрывается понятие адаптации. Анализируется сущность и цель адаптации нового сотрудника в чуждых ему обстоятельствах и определяется специфика влияния организационной культуры на срок адаптационного периода и сам процесс адаптации.

Ключевые слова: организационная культура, процесс адаптации, социальная среда, адаптационный период.

Yu.V. Golovko

Golovko Yuliya Vladimirovna, master of 1st course of direction of socio-cultural activities of faculty of SKDT of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: yuliyarg@mail.ru

Scientific supervisor: **Yankovskaya Lyudmila Vasilyevna**, candidate of philosophy sciences, associate professor of socio-cultural activities of faculty of SKDT of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: troya.t@yandex.ru

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION

In this article, approaches to the study of the concept of "organizational culture" are studied, and the notion of adaptation is disclosed. The essence and purpose of the adaptation of the new employee in circumstances alien to him is analyzed and the specifics of the influence of the organizational culture for the period of the adaptation period and the process of adaptation are determined.

Key words: organizational culture, adaptation process, social environment, adaptation period.

На современном этапе, когда человеческий ресурс рассматривается как фактор эффективной деятельности организации, особенно остро перед работодателем стоит вопрос подбора высококвалифицированного персонала и последующее включение его в трудовую деятельность. Каждый руководитель стремится создать сплоченный коллектив, а это может быть достигнуто путем создания эффективной организационной культуры, в рамках которой формируется система адаптации персонала.

Организационная культура формируется в организации с момента основания стихийно, если на нее не оказывают осознанное воздействие. С одной стороны она является «сутью философии и идеологии управления организацией, разделяемая большинством ее членов» [10, с. 11], а с другой – стратегическим инструментом управления людьми в коллективе. Таким образом, перед нами стоит задача проследить влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала в учреждениях сферы культуры.

Полагаем целесообразным обозначить элементы организационной культуры, непосредственно влияющие на эффективность прохождения адаптационного периода новым сотрудником какой-либо организации:

- четко обозначенные ценности, нормы общения и поведения, которые должны быть прописаны в документах и создавать опору для манеры общения, поведения сотрудника на новом рабочем месте;

- наличие четко сформулированных личностных целей, которые в свою очередь позволяют сформулировать внутреннюю мотивацию сотрудника для эффективного выполнения своей работы, что в свою очередь позволит достигнуть перспективные цели компании.

- сопричастность к корпоративной культуре организации, то есть разделять общие интересы компании и стремиться к ее благополучию.

В каждой определенной дисциплине по-разному раскрывается сущность, значимость и различные аспекты организационной культуры. Так, по мнению О.С. Виханского, К. Шольца, Т.П. Галкиной и др., с точки зрения менеджмента организационная культура рассматривается как важнейший инструмент управления организацией, так как позволяет согласовать индивидуальные цели сотрудников с главной целью организации.

В работе «Социология управления: от группы к команде» Т.П. Галкина дает такое определение: «организационная культура – это комплекс ценностей, взглядов, взаимоотношений, общих для всех работников данной компании, предопределяющих нормы их поведения» [4, с. 78].

В.А. Алексунин, Б. Берман, Ф. Котлер, М.И. Тимофеев и др., рассматривая организационную культуру в контексте маркетинга, считают, что это не что иное как процесс формирования корпоративного духа, имидж, стиль и репутация, присущая конкретной организации, которые в свою очередь обеспечивают конкурентоспособность.

С точки зрения культурологических исследований организационная культура – это микрокультура, включающая традиции, обычаи, ценности, правила, формальные и неформальные нормы общения, существующие в конкретно взятой организации (Л.В. Дунаевский, Л.И. Михайлова и др.).

Поскольку определений термину организационная культура довольно много, проанализировав литературу отечественных и зарубежных авторов, касающуюся данной проблематики, мы будем понимать ее как систему определенных правил, норм, традиций, стереотипов мышления и поведения, принимаемых всеми членами трудового коллектива и выступающую в качестве главного объединяющего людей фактора. В итоге, грамотно сформированная организационная культура должна оказывать положительное воздействие на процесс адаптации сотрудника на новом месте работы.

Также проанализировав высказывания различных авторов научных работ, занимающихся вопросами адаптации сотрудников в организации (А.Я. Кибанов, В.Р. Веснин, Л.В. Корень), мы будем под ней понимать «взаимное приспособление работника и организации, а именно знакомство и постепенное его вовлечение в производственный процесс в новых для него профессиональных, психофизических, социально-психологических, экономических, организационно-административных обстоятельствах» [9, с. 94].

Главной целью адаптации будет полное и эффективное приспособление работника к порученной ему работе для достижения необходимых рабочих показателей, то есть чем эффективнее пройдет

адаптация, тем быстрее работник начнет достигать определенных результатов.

Поскольку адаптация происходит в процессе взаимодействия личности, социальной группы и социальной среды, то в данном случае организационная культура и будет являться той самой социальной средой. Адаптационный период обычно совпадает с испытательным сроком и длится от 3 до 12 месяцев, а на его протяженность оказывает непосредственное влияние организационная культура предприятия, которая способна ускорить процесс вовлечения работника в новую трудовую ситуацию. В данном случае организационная культура предприятия реализует одну из своих функций – объединяющую, которая непосредственно формирует благоприятную атмосферу, уменьшает боязнь риска и тем самым ускоряет процесс профессиональной адаптации к новым условиям труда.

Резюмируя вышесказанное, можем сказать, что организационная культура является важнейшим структурным элементом любой современной организации, в рамках которой должны быть разработаны специальные адаптационные программы для быстрого и эффективного вхождения в должность вновь принятых сотрудников. При наличии адаптационной программы можно минимизировать текучесть кадров, что позволит снизить расходы на поиск и обучение новых работников. Отсюда следует, что адаптация должна проводиться в каждой организации всех сфер деятельности, так как она экономически выгодна, а основным фактором, влияющим на эффективность и сроки ее прохождения, является организационная культура компании.

Список используемой литературы:

1. *Веснин В.Р.* Управление персоналом: теория и практика / В.Р. Веснин. М.: КНОРУС, 2009. 677 с.

2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент / 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 / 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 / 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 / О.С. Ивлюшкина, Т.С. Новицкая // Молодой ученый, 2016. № 13. С. 431–435.

6. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. М.: Инфра-М, 2014. 695 с.

7. *Корель Л.В.* Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики / Л.В. Корель. Новосибирск.: Наука, 2005. 257 с.

8. *Максимова Л.В.* Управление персоналом: основы теории и деловой практикум / Л.В. Максимова. М.: Альфа-М, 2012. 212 с.

9. *Шольц К.* Организационная культура: между иллюзией и реальностью / К. Шольц // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 3. С. 111–114.