

УДК 005.95

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

¹Гридяев М.Н., ²Захарова Ю.Н., ²Мызрова К.А., ³Туганова Э.А.

¹Правительство Ульяновской области, Ульяновск, e-mail: gridyev77@mail.ru;

²Ульяновский государственный университет, Ульяновск,
e-mail: zaharova81j@mail.ru, myzrova.xenia@yandex.ru;

³ЧОУ ВПО «Институт социальных и гуманитарных знаний»,
Ульяновск, e-mail: elina_airatovna@mail.ru

В современных условиях для поддержания высокого статуса инновационной активности организации необходимо искать внутренние условия. Таким условием становится сильная организационная культура компании, в рамках которой складывается система адаптации персонала. В настоящее время значимость организационной культуры признана всеми как нового управленческого ресурса в современном менеджменте. Культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений, бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы или организации. Руководители организаций через развитие организационной культуры стремятся достичь повышения заинтересованности работников в трудовой деятельности, влияя на трудовую адаптацию. В общем виде адаптация – это форма взаимного приспособления работника и компании. Большинство новых работников представляют свою предстоящую деятельность формально и поверхностно. Организационная культура обуславливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной философии управленческого звена, прежде всего высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации. Организационная культура является важным, неотъемлемым элементом организации, оказывающим существенное влияние на её функционирование и эффективность, также может выступать в качестве фактора, обуславливающего успех или, наоборот, приводящего к неудачам любых процессов организационного изменения.

Ключевые слова: адаптация, персонал, организационная культура

ORGANIZATIONAL ROLE OF CULTURE IN THE ADAPTATION OF STAFF

¹Gridyaev M.N., ²Zakharova Y.N., ²Myzrova K.A., ³Tuganova E.A.

¹The government of the Ulyanovsk region, Ulyanovsk, e-mail: gridyev77@mail.ru;

²Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, e-mail: zaharova81j@mail.ru, myzrova.xenia@yandex.ru;

³Institute of Social and Human Knowledge, e-mail: elina_airatovna@mail.ru

In modern conditions to maintain the high status of innovation activity of organizations need to look for internal conditions. These conditions are a strong organizational culture of the company, in which the system is composed of personnel adaptation. Currently, the importance of organizational culture is generally recognized as a new resource management in modern management. An organization's culture is a complex composition of important assumptions without evidence received and shared by members of a group or organization. Leaders of organizations through the development of organizational culture tend to achieve an increase in interest of workers in the labor market, affecting labor adaptation. The general form of adaptation – is a form of mutual adaptation of the employee and the company. Most of the new employees are their forthcoming activities formally and superficially. Organizational culture determines the behavior of the adaptation of newcomers and veterans, is reflected in a certain philosophy of management, especially senior management, implemented a specific strategy of the organization. Organizational culture is an important, integral part of the organization, have a significant impact on its operation and efficiency, can also act as factors determine the success or vice versa, leading to the failure of any process of organizational change.

Keywords: adaptation, personnel, organizational culture

В современных условиях, когда инновации приобретают статус основного показателя жизнестойкости, жизнеспособности любой социально-экономической системы, предприятиям необходимо искать внутренние условия поддержания высокого статуса инновационной активности. Такими условиями становятся сильная организационная (корпоративная) культура компании, в рамках которой складывается система адаптации персонала.

В настоящее время значимость организационной культуры как нового управленческого ресурса в современном менеджменте

общеизвестна. Появились самостоятельные учебные дисциплины «Организационная культура», «Корпоративная культура» в учебных планах высших учебных заведений. Понятие «корпоративная» возможно интерпретировать как «общепрофессиональная» культура, на уровне норм и ценностей бизнеса, предпринимательской деятельности, сферы производства, тогда корпоративная культура трактуется более широко нормы и ценности, определяющие общесоциальную значимость и ответственность работников данной сферы деятельности. При такой трактовке «корпоративная культура»

поглощает организационные культуры отдельных компаний, занимающихся бизнесом.

Сложился рынок услуг в области формирования организационной (корпоративной) культуры в виде многочисленных тренеров, использующих те или иные теоретические подходы в подготовке и переподготовке управленческих кадров, преимущественно служб по работе с персоналом предприятий и организаций. Востребованность данного рынка услуг определяется имиджевыми целями организаций, сфокусированными на соответствии принятой практике стратегического менеджмента.

Целью организационной культуры как современного управленческого ресурса является повышение эффективности деятельности организаций и предприятий в высококонкурентной среде.

Как правило, все существующие организации уникальны: каждая имеет свою собственную историю, организационную структуру, коммуникации, системы и процедуры постановки задач, внутриорганизационные ритуалы и мифы, образующие в совокупности специфическую корпоративную культуру.

Организационная культура – это идеология управления и организации социально-экономической системы, направленная в первую очередь на повышение трудового потенциала системы и выражающая основные ценности организации [12].

Большинство исследователей сходятся на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений, бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы или организации.

Организационная культура охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нём материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манеру персонала одеваться, установленные стандарты качества выпускаемого продукта и многое другое. По утверждению Томаса Дж. Питерса и Роберта Уотермана, которые в 1982 г. в книге «В поисках совершенства» предложили знаменитую схему 7S (структура, стратегия, система, способности, сотрудники, стиль управления, совместные ценности) «совместные ценности» являются наиболее важным элементом. Авторы современных бизнес-повествований видят компанию будущего обладающей единой системой ценностей. В результате мы имеем дело с эффективной и целенаправленной организацией, где каждый борется за общее дело.

С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, едва переступив порог предприятия: она обуславливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной фило-

софии управленческого звена, прежде всего высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации [8, с. 511].

Организационная культура, чтобы сделать организацию эффективным субъектом управления, должна [11, с. 58–59]:

- содержать ясные всему персоналу цели и задачи предприятия, способные быть измеренными. Задачи, выполнение которых невозможно оценить, ничего не меняют в поведении людей, делают их пассивными;
- показывать, что каждый участник производства имеет реальную возможность принимать участие в действиях по самоуправлению;

- демонстрировать уникальность предприятия или события. Уникальность формирует статус предприятия, сохранение которого активизирует персонал;

- содержать четкое определение того, что требуется от каждого участника производства и что каждый участник производства получит в результате выполнения всех требований;

- быть эмоционально стимулирующей и вдохновляющей.

Руководители организаций через развитие организационной культуры стремятся достичь повышения заинтересованности работников в трудовой деятельности, влияя на трудовую адаптацию. На крупных предприятиях целесообразно выделение в составе службы управления персоналом отдела (сектора) управления организационной культурой. Важным представляется взаимодействие и координация горизонтальных связей с другими функциональными службами персонала. В задачи работников отдела (сектора) управления организационной культурой могут входить: разработка этических норм; разработка и поддержание традиций, обрядов, ритуалов; обучение этическому поведению; диагностика культуры; выявление отклонений в поведении работников, их причин, места и времени; разработка и реализация профилактических и воспитательных мер по исключению поведения, отклоняющегося от установленных норм и т.д.

Большинство новых работников представляют свою предстоящую деятельность формально и поверхностно: при поступлении на работу у них остается масса открытых вопросов и проблем. Новичок обычно не знает, кому и что говорить или даже где ему находиться. Новизна для него означает незнание того, чего следует ожидать, необходимость мириться с большими жизненными изменениями, неуверенность в будущем. Пройдет некоторое время, прежде чем новый сотрудник научится ориентироваться на работе. Первые несколько дней являются решающими, помогающими ему встать на верный путь, выработать позитивное отношение, обрести хорошее самочувствие.

Кроме этого работник сталкивается с определенной корпоративной культурой, которая может сильно отличаться от принятой в той организации, где он работал ранее [10, с. 74]. Сложности возникают и при освоении новой профессии и нового рабочего места. Тем не менее у нового работника нет другого выхода кроме как найти «общий язык» с членами коллектива, в котором ему предстоит трудиться и освоить новую специальность, если он хочет эффективно работать в данной организации. Самая тяжелая форма адаптации связана с эмиграцией в другую страну, когда человеку приходится изучать другой язык, принимать правила и законы, установленные в другой стране, учиться думать по-новому.

В общем виде адаптация – это форма взаимного приспособления работника и компании. Адаптация представляет собой вработываемость сотрудника в новые профессиональные, социально-психологические и организационно-экономические условия труда [1].

Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [6].

Выделяют два направления трудовой адаптации: первичную и вторичную, роль последней все более возрастает в условиях функционирования рынка труда. При этом необходимо внимательно изучать опыт за-

рубежных фирм, которые уделяют повышенное внимание первичной адаптации молодых работников. Данная категория персонала нуждается в особой заботе со стороны администрации организаций.

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда. Однако 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.

Процесс адаптации будет идти тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника. Заметим, что адаптация является продолжением процедуры подбора персонала [9].

Некоторые из исследователей рассматривают адаптацию как односторонний процесс приспособления работника к организации. В таблице представлены многочисленные определения понятия «адаптация».

Только с повышением трудового потенциала организации, который неразрывно связан с ростом компетенций персонала, становится возможным достижение главной цели организационной культуры – обеспечение самоорганизации социально-экономической системы управления.

Определения понятия «адаптация персонала»

№ п/п	Исследователь	Определение понятия «адаптация персонала»
1.	Волгина Н.	Адаптация – это процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании [4, с. 14]
2.	Егоршин А.	Адаптация персонала – это процесс приспособления индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу [5, с. 89]
3.	Веснин В.Р.	Адаптация – это реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению эффективности [3, с. 198]
4.	Кибанов А.	Адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [6, с. 176]
5.	Козлова Л.А.	Адаптация – это подключение нового сотрудника к рабочему процессу [7, с. 36]
6.	Аксёнов Е.А.	Адаптация – это процесс изменения знакомства сотрудника с деятельностью организации и изменения собственного поведения в соответствии с требованиями среды [2, с. 112]

Для формирования единой организационной культуры компании, прежде всего, необходимо развивать внутренние коммуникации. Открытость информации, связанной с различными аспектами деятельности организации, корпоративные издания, создание сети интранет способствуют легкому доступу сотрудников компании к внутренней информации.

Компетентные работники могут работать на более совершенном оборудовании, применять более совершенную методику; они способны генерировать идеи, творчески подходить к работе. Это положительно сказывается на качестве продукции, позволяет организации разрабатывать собственные уникальные технологии, продукцию, тем самым повышая прибыльность.

Организационная культура предприятий неизбежно будет претерпевать изменения, обусловленные влиянием на неё системы целей, вытекающих из стратегических программ, вызывающих трансформационные изменения в организационной культуре.

Для эффективного руководства компанией необходимо иметь четкое и правильное представление о влиянии организационной культуры на все показатели деятельности, о путях её формирования и развития, возможностях её корректировки и поддержания.

Влияние организационной культуры отражается на экономических результатах деятельности организации.

Проводя наблюдение за данными в течение нескольких лет, можно отслеживать изменения показателей реализации кадровой политики в сторону увеличения или уменьшения (в зависимости от содержания целей) и выявления тенденций развития кадровых процессов за определенный период (месяц, квартал, год и т.д.). Таким измеримым показателем при адаптации персонала организации является соотношение принятых и уволенных работников [11, с. 75].

Таким образом, организационная культура влияет на эффективность функционирования организации через всю совокупность составляющих её элементов.

Можно сделать вывод о том, что организационная культура является важным, неотъемлемым элементом организации, оказывающим существенное влияние на её функционирование и эффективность, а также может выступать в качестве фактора обуславливающего успех или, наоборот, приводящего к неудачам любых процессов организационного изменения. Любое изменение целей, стратегии, принципов работы компании, так же как и перемены во внешнем окружении, требует изменения организационной культуры.

Список литературы

1. Адаптация: взаимный испытательный срок // Кадровое дело. – URL: <http://www.kdelo.ru/art/67350-adaptatsiya-vzaimnyy-ispytatelnyy-srok> (дата обращения 17.09.2015).
2. Аксёнов Е.А. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 443 с.

3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: ТК Велби, издательство «Прспект», 2007. – 688 с.

4. Волгина Н. Путеводитель по кадровому менеджменту, вып. 4: Адаптация персонала: учебное пособие. – М.: ООО «Бегин групп», 2006.

5. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 352 с.

6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. URL: <http://www.termika.ru:8080/noframe/demos?d&nd=976039139&nh=1> (дата обращения: 15.03.2015 г.)

7. Козлова Л.А. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании: учебное пособие. – 2 – е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009.

8. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008. – 1136 с.

9. Латуха М.О. Адаптация персонала: эффективность работы нового сотрудника на начальном этапе зачастую бывает ниже ожидаемой // Справочник кадровика. – 2009. – URL: <http://hr-portal.ru> (дата обращения 17.09.2015).

10. Основы управления персоналом в современных организациях: уник. подход, обеспечивающий эффективную работу компании. – М.: ГроссМедиа, 2007. – 400 с.

11. Организационная культура: учебник / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – 654 с.

12. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 154 с.

References

1. Adaptacija: vzaimnyj ispytatelnyj srok // Kadrovoe delo. URL: <http://www.kdelo.ru/art/67350-adaptatsiya-vzaimnyy-ispytatelnyy-srok> (data obrashhenija 17.09.2015).

2. Aksjonov E.A. Upravlenie personalom. M.: JuNITI, 2005. 443 p.

3. Vesnin V.R. Upravlenie personalom. Teorija i praktika: uchebnik. M.: TK Velbi, izdatelstvo «Prospekt», 2007. 688 p.

4. Volgina N. Putevoditel po kadrovomu menedzhmentu, vyp. 4: Adaptacija personala: uchebnoe posobie. M.: OOO «Beginn grupp», 2006.

5. Egorshin A.P. Osnovy upravlenija personalom. M.: INFRA-M, 2006. 352 p.

6. Kibanov A.Ja. Osnovy upravlenija personalom: uchebnik. M.: INFRA-M, 2005. URL: <http://www.termika.ru:8080/noframe/demos?d&nd=976039139&nh=1> (data obrashhenija: 15.03.2015 g.)

7. Kozlova L.A. Tehnologii poiska, otbora i adaptacii personala v kompanii: uUchebnoe posobie. 2 e izd. M.: INFRA-M, 2009.

8. Kravchenko A.I., Tjurina I.O. Sociologija upravlenija: fundamentalnyj kurs: Uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij. 4-e izd., ispr. i dop. M.: Akademicheskij Projekt; Delovaja kniga, 2008. 1136 p.

9. Latuha M.O. Adaptacija personala: jeffektivnost raboty novogo sotrudnika na nachalnom jetape zachastuju byvaet nizhe ozhidaemoj // Spravochnik kadrovika. 2009. URL: <http://hr-portal.ru> (data obrashhenija 17.09.2015).

10. Osnovy upravlenija personalom v sovremennyh organizacijah: unik. podhod, obespechivajushhij jeffektivnuju rabotu kompanii. M.: GrossMedia, 2007. 400 p.

11. Organizacionnaja kultura: uchebnik / pod red. N.I. Shatalovoj. M.: Izd-vo «Jekzamen», 2006. 654 p.

12. Tihomirova O.G. Organizacionnaja kultura: formirovanie, razvitie i ocenka: ucheb. posobie. M.: INFRA-M, 2011. 154 p.

Рецензенты:

Романова И.Б., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой бухгалтерского учета и аудита, Институт экономики и бизнеса, Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск;

Пустынникова Е.В., д.э.н., профессор кафедры экономики и организации производства, Институт экономики и бизнеса, Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск.