

**К вопросу о социальной адаптации новых сотрудников в организации: опыт социологического исследования**

**Научный руководитель – Сапронов Алексей Викторович**

**Обозная Мария Владимировна**

*Сотрудник*

Юго-Западный государственный университет, Факультет экономики и менеджмента,  
Кафедра философии и социологии, Курск, Россия  
*E-mail: manayoboz@mail.ru*

Адаптированный работник организации в современном понимании - это мобильный работник, который легко модернизирует свои знания, навыки и умения применительно к меняющимся условиям существования организации. Ключевой фактор формирования адаптивного работника - нацеленность на развитие карьеры и благоприятного социально-психологического климата в коллективе как самим работником, так и управляющей системы.

Современное состояние проблем социальной адаптации молодых специалистов отражает усиливающееся противоречие между возрастающими требованиями социума к знаниям, навыкам, способности к инновациям и фактическим типом адаптивного поведения трудовых коллективов. Исследователи все чаще приходят к выводу, что молодое поколение в результате рыночных реформ оказалась наименее защищенной частью трудовых коллективов. К ним чаще применяются различные формы дискриминации: незаконные увольнения, использование неоплаченного труда в период продолжительных испытательных сроков и т.д. [1].

Процесс взаимного приспособления сотрудника и организации должен быть связан с стратегическим планированием в организации: программы по мотивации, адаптации, оценки и развития сотрудников, с корпоративной культурой.

Вся многогранность процесса социальной адаптации может быть хорошо проиллюстрирована на примере адаптации новых работников, которая наиболее широко исследуется в современной прикладной социологии и социальной психологии, что обусловлено практической значимостью проблемы для экономической эффективности деятельности предприятий.

В качестве эмпирической базы выступили результаты социологического исследования, проведенного в апреле-мае 2018 г. в г.Курске. Выборочную совокупность составили сотрудники ЮЗГУ, принятые на работу на штатной основе с 1 января 2017 года по состоянию на 30 апреля 2018 года (180 ч.).

Было выявлено, что у 44% опрошенных период адаптации длился не более 1 месяца, а доля тех, у кого данный период длится более 1 года составили 25%, от 3х до 6ти месяцев -19%, данный процесс еще не закончен у 6%, а также срок в 1-3 месяца составили только 6% опрошенных. Очевидным становится тот факт, что данный фактор зависит сугубо от личностных характеристик адаптанта, однако у четверти опрошенных адаптация длится более одного года, что позволяет предположить отсутствию должного контроля за ходом «болезненного» процесса со стороны руководства.

Наблюдается небольшое нарушение адаптации новых сотрудников, которое заключается в отсутствии полноценных программ адаптации, что может отражаться в дефиците стремления сотрудников к карьерному росту и повышению уровня профессиональной компетенции. 63% респондентов не знакомы с программой адаптации. Как правило, данным

фактором пренебрегают из-за стремления сэкономить средства или из-за нехватки времени и иных ресурсов.

Сотрудникам часто приходится сталкиваться с трудностями (боязнь проявить инициативу, испортить репутацию и т.д.), им необходимо разрушать барьеры и завоевывать уважение в лице коллектива и руководства. Среди таких трудностей выделяют проблемы с профессиональными обязанностями (31%), с налаживанием дружественных отношений (31%), с условиями труда (25%), и даже с публичным характером деятельности (2%). В таких случаях, в основном, за помощью обращаются и к руководству и у трудовому коллективу - 63%.

В первое время периода адаптации сотрудникам помогла помощь со стороны коллег 62,5%, 37,5% - внимание со стороны руководства, 25% чтение профессиональной литературы, на самопомощь рассчитывают 12,5%, на наставника - 6,2% и никто не ждет помощи от специалистов по кадрам. Наибольшее значение имеет шанс эффективно работать - 62%, возможность сплотиться с коллективом - 19%, 13% хотели бы проявить инициативу и 6% рассчитывают слышать одобрение со стороны руководства.

Возраст сотрудника также играет большую роль в процессе освоения новыми профессиональными навыками и умениями. Так, 42% в возрасте от 18 до 25 лет требуется не более 1 месяца, 28% тратят 1 месяц, 2-3 месяца - 20%, и всего 10% необходимо больше 3 месяцев. Для тех, чей возраст граничит в рамках от 30 до 35 лет нужно больше 3 месяцев (50%) и только 12% чуть меньше месяца. Таким образом, возраст является тем самым значительным субъективным фактором, влияющим на длительность адаптационного процесса.

Среди наиболее важных условий для успешной трудовой деятельности респонденты выделяют сплоченный коллектив - 75%, возможность профессионального роста - 62%, в работе поставлены четко цели и задачи, есть хорошие результаты - 56%, своевременная выплата заработной платы - 43%, комфортные материально-технические условия и интересный процесс - 37,5%, а также рост з/п - 18%.

Отношения в коллективе - одна из наиболее важных составляющих удовлетворенности в работе каждой личности. В нашем случае взаимоотношения сложились в основном хорошие, деловые - 75%, однако у 13% коллектив все же разбит на группы, по 6% отмечают, что между коллегами есть взаимопонимание, носящее в основном нейтральный характер и в группе каждый сам за себя (6%).

Современные условия деятельности организаций определяют проблему в необходимости выработки соответствующих приоритетов кадровой политики и применения эффективных методов и стратегий работы с персоналом, и особенно - технологии адаптации молодых специалистов. Процесс взаимного приспособления сотрудника и организации будет проходить успешно, если в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями каждого работника, лучше принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе. Следовательно, комплексное исследование возможно лишь в совокупности всех уровней организации человека, начиная от психосоциального, до биологического с учетом их взаимосвязей и взаимовлияний. Воздействие на процесс включения сотрудника в новую социальную среду организации возможно лишь в том случае, если познана его сущность, структура и механизмы, а также специфика его протекания в различных областях социальной жизни.

### Источники и литература

- 1) Верховцева К. А. Управление адаптацией персонала в период проведения изменений // Молодой ученый. 2016. №3. С. 486-489.

- 2) Петровичев В.М. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов как объект научного исследования // Известия Тульского государственного университета. 2012. №1 (1). С. 43-52.