

УДК 331.101.37

Арутюнян Соня Гургеновна, магистрант,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
г. Санкт-Петербург, РФ

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА АДАПТАЦИЮ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: В статье рассматривается, что такое корпоративная культура и адаптация сотрудников, также приводятся результаты анализа влияния корпоративной культуры на адаптацию сотрудников IT компании.

Ключевые слова: корпоративная культура, адаптация, адаптация новых сотрудников, влияние, организация, сотрудники

В современных условиях усиленной конкуренции и быстро меняющихся рыночных реалий успех компании зависит от эффективности ее персонала. Одним из важных аспектов, влияющих на работу сотрудников, является корпоративная культура. Корпоративная культура это ДНК бизнеса. Если в ДНК есть любовь к клиенту, к сотруднику, то она имеет огромный шанс на успех. Корпоративная культура создает среду, в которой сотрудники взаимодействуют друг с другом и с внешней средой, и играет важную роль в процессе адаптации новых сотрудников. Адаптация персонала – это не только вход в профессиональную роль, но и интеграция в корпоративное сообщество. Эффективная адаптация способствует повышению производительности, снижению текучести кадров и укреплению корпоративной идентичности, а это влияет на успех компании в целом. Цель данной статьи – изучить влияние корпоративной культуры на адаптацию сотрудников в компании.

Современные авторы в своих работах рассматривают корпоративную культуру как новый инструмент и ресурс для управления менеджментом.

Термин "корпоративная культура" приобрел свое современное значение в 70-80-е годы 20 века, но в настоящее время единого определения этому понятию не существует.

В.А. Спивак определяет корпоративную культуру, как динамичный, сложный феномен, который содержит в себе как духовную, так и материальную стороны поведения организации по отношению к сотрудникам и субъектам внешней среды [3].

По мнению Н.Г. Ильясова, корпоративная культура – это приобретенные организацией в адаптационном периоде модели поведения, которые разделяются большинством сотрудников и показывают свою эффективность [1].

Корпоративная культура в каждой организации уникальна, поскольку она подобна индивидуальным качествам человека, определяющим направление его жизнедеятельности. Культура организации – это ожидания, ценности, нормы и идеи, разделяемые всеми членами организации и приобретенные в период адаптации и в процессе рабочего процесса [4]. Корпоративная культура влияет на поведение людей в организации, а также на характер человека.

Адаптация персонала (от латинского *adaptatio* – «приспособление») – это комплекс мер и мероприятий, нацеленных на то, чтобы недавно принятый или назначенный сотрудник быстрее привык к новым условиям работы, корпоративной культуре, нормам и правилам и достиг уровня производительности, ожидаемого от организации. Эффективная адаптация способствует снижению текучести кадров, увеличению продуктивности работы и улучшению общей атмосферы в коллективе. Важными компонентами успешной адаптации являются информационная поддержка, социальная интеграция и психологическая комфортность нового места работы [2].



Формирование корпоративной культуры происходит через активное взаимодействие сотрудников, которые объединены социальной общностью для достижения целей организации, ее миссии и конкретных направлений деятельности, что, в свою очередь, служит основой для создания чувства психологического комфорта, стабильности и безопасности в компании.

Сотрудники постоянно общаются в рамках установленных к организации корпоративных ценностей, правил, языка, традиций и других культурных элементов.

Корпоративная культура выполняет ряд важных функций для сотрудников организации. Одна из которых – адаптивная. Адаптационная составляющая корпоративной культуры логически вытекают из понимания процесса адаптации. Адаптация происходит при взаимодействии личности, социальной группы и социальной среды. Социальной средой для нового работника является организация и ее корпоративная культура. Ключевым критерием успешной адаптации является то, что новый сотрудник начинает ассоциировать себя с компанией.

Согласно исследованиям, которые провела компания Deloitte, 94% руководителей считают, что сильная корпоративная культура является ключом к успеху в бизнесе [5].

Была проанализирована корпоративная культура российской IT компании МойОфис, было выявлено, что в компании сильная инновационная корпоративная культура с развитой системой адаптации, онбординга новых сотрудников. В компании приятный соц. пакет, например, ДМС со стоматологией и скидки от партнеров, также есть бесплатные занятия английским, сотрудники могут участвовать в конференциях, в том числе как спикеры. В компании ценят развитие и помогают своим сотрудникам прокачивать личный бренд, например, при помощи статей на Хабр. У каждого сотрудника есть возможность влиять на продуктовые и технические решения, в командах приветствуется обсуждение новых идей и подходов, многие из которых воплощаются в жизнь. Все это было бы невозможно без культуры доверия и ответственности. В компании ценят увлеченных людей, есть множество чатов по интересам, а еще отмечают праздники и дни рождения коллег.

Для успешной адаптации новых сотрудников помогают HR, а также коллеги и руководитель. В первый день новичку проводят экскурсию по офису, рассказывают, где что находится, вручают подарок от компании welcome-пак, а также проводят welcome-тренинг. Первые 3 месяца HR несколько раз встречаются с сотрудниками, чтобы узнать как ему в компании, достаточно ли обратной связи, понятны ли задачи и процессы, чтобы всем сторонам было комфортно.

Последние 4 года МойОфис проводит исследование вовлеченности, в котором принимают участие все сотрудники, проработавшие в компании не менее одного месяца на момент исследования. Исследование вовлеченности – это инструмент, с помощью результатов которого руководители могут понять, на что обратить внимание в команде, в чём сейчас больше всего нуждаются сотрудники. Имеют ли сотрудники компании все условия для успешной работы: понятны ли и интересны задачи, насколько высока удовлетворенность условиями труда, отношениями внутри команды, развитием, отношениями с непосредственным руководителем и прочие метрики.

Важно понимать, что вдохновляет и мотивирует сотрудников, а что огорчает в ежедневной работе. По итогам 2023 года сильными сторонами компании были метрики: 1) коллеги – 8,5 из 10 баллов, что говорит о том, что в командах присутствует доверие, коммуникация, взаимопонимание, все это неотъемлемая часть адаптации, вовлеченности и мотивации; 2) условия и оплата – 8,7 баллов, эта метрика показывает уровень удовлетворенности оплатой, бенефитным пакетом, базовыми условиями труда на работе; 3) возможность влиять на результат – 9,2 балла. Показатель лояльности составил 92,8%, он показывает приверженность сотрудников к компании и готовность рекомендовать своего руководителя и МойОфис как лучшее место работы.



Таким образом, от успешной адаптации получают выгоды обе стороны: и сотрудник, и работодатель. У сотрудника это выражается в снижении уровня стресса и тревожности, устраняются барьеры в общении с коллегами, а компания получает мотивированных, лояльных и вовлеченных специалистов, а в коллективе царит благоприятный социально-психологический климат.

В заключение следует отметить, что успешно адаптированный сотрудник будет обладать высоким уровнем мотивации, выполнять поставленные перед ним задачи, а также достигать поставленных целей. Мотивированный сотрудник является необходимым звеном в цепочке эффективного функционирования компании, следовательно, сама компания должна быть заинтересована в том, чтобы сотрудник успешно проходил процесс адаптации, для этого необходимо вкладывать средства в развитие корпоративной культуры.

Список литературы:

1. Ильясов, Н.Г. Корпоративная культура – применение современных разработок // Человек и общество. 2017. №2 (3). – 105 с.
2. Попазова, О. А. Управление персоналом организации: Учебник / О. А. Попазова, Э. Б. Молодькова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 267 с.
3. Социология управления/М. Г. Гильдингерш, С. А. Давыдов, Ю. М. Львин [и др.]; Под ред. В.К. Потемкина. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – 268 с.
4. Смирнова, Ю. Д. Элементы и этапы управления корпоративной культурой / Ю. Д. Смирнова, Е. В. Рибокене // Транспортное дело России. – 2021. – № 6. – С. 69-71.
5. Building a Positive Workplace Culture: Importance and Best Practices // Haiilo URL: <https://haiilo.com/blog/positive-workplace-culture-benefits-best-practices/> (дата обращения: 18.05.2024).

