

Карасева Елизавета Владимировна,
магистрант направления подготовки 37.04.01 «Психология»
профиль «Психология в бизнесе и рекламе»
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
г. Москва

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ
НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ
И ИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ
PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF ADAPTATION NEW EMPLOYEES
IN THE CORPORATE CULTURE AND THEIR JOB SATISFACTION**

Аннотация: В современном корпоративном мире адаптация новых сотрудников играет ключевую роль в формировании успешной рабочей среды. В данной статье рассматриваются психологические аспекты, влияющие на процесс адаптации в корпоративной культуре и уровень удовлетворенности трудом. Понимание факторов, определяющих успешную интеграцию новичков, помогает выявить ключевые аспекты, способствующие формированию позитивного отношения к работе.

Abstract: In the modern corporate world, the adaptation of new employees plays a crucial role in shaping a successful work environment. This article examines the psychological mechanisms that influence the adaptation process in corporate culture and the level of job satisfaction. Understanding the factors that determine the successful integration of newcomers helps identify key aspects that contribute to the formation of a positive attitude towards work.

Ключевые слова: корпоративная культура, удовлетворенность трудом, адаптация, сотрудники, рабочая среда.

Keywords: corporate culture, job satisfaction, adaptation, employees, work environment.

Психологические аспекты адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре и их удовлетворенность работой играют ключевую роль в создании успешной и эффективной рабочей среды. Рассмотрение значимости корпоративной культуры как метода косвенного управления, особенно в компаниях, предоставляющих интеллектуальные услуги, подчеркивает важность успешной адаптации новых сотрудников для укрепления корпоративной культуры и повышения социальной эффективности. В данном контексте, изучение психологических аспектов адаптации становится неотъемлемой частью стратегии управления персоналом, направленной на обеспечение высокого уровня удовлетворенности работой новых сотрудников и содействие формированию продуктивных рабочих отношений [5].

Корпоративная культура оказывает значительное влияние на итоговые результаты деятельности предприятия, способствуя сплочению персонала вокруг общей миссии и целей, что является ключевым фактором повышения эффективности функционирования организации [3].

М. Аргайл внес значительный вклад в изучение удовлетворенности трудом и выделил несколько ключевых факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность работой. Он подчеркивал важность социальных взаимодействий в рабочей среде, а также значимость прозрачности, поддержки со стороны коллег и руководства, развития профессиональных навыков и управления ожиданиями [2].

Удовлетворенность новых сотрудников в компании имеет важное значение для успешной адаптации к корпоративной культуре. Первоначальная адаптация новых сотрудников включает в себя ознакомление с организационной культурой и ценностями



компании. Новички подвергаются различным воздействиям, направленным на ознакомление с существующей системой в организации. После преодоления "культурного шока" новые сотрудники начинают овладевать необходимыми навыками и способами работы в компании.

Рассмотрим психологические аспекты, которые влияют на адаптацию новых сотрудников и их удовлетворенность трудом:

1. Социальная вовлеченность: один из ключевых аспектов успешной адаптации новых сотрудников – это их социальная интеграция в коллектив. Чувство принадлежности к команде и возможность взаимодействия с коллегами способствуют быстрой адаптации и улучшению удовлетворенности работой.

2. Прозрачность коммуникация: недостаток информации или недостаточная коммуникация со стороны руководства могут вызвать у нового сотрудника чувство изоляции и неуверенности. Важно обеспечивать прозрачность в отношениях, четко структурировать процессы и обеспечивать доступ к необходимой информации.

3. Поддержка и менторство: новым сотрудникам может быть сложно ориентироваться в новой среде и справляться с возникающими задачами. Предоставление менторской поддержки помогает им быстрее адаптироваться, повышает уровень самооценки и уверенности в своих силах.

4. Развитие и обратная связь: Возможность развития и обратная связь по результатам работы являются важными мотиваторами для новых сотрудников. Чувство прогресса и улучшения своих профессиональных навыков способствует удовлетворенности трудом и приводит к усилению мотивации.

5. Управление ожиданиями: важно четко объяснять новым сотрудникам ожидания и требования к ним на рабочем месте. Реалистичные ожидания помогают избежать разочарований и недопониманий, что благоприятно сказывается на их удовлетворенности работой.

Важную роль в компании может играть целенаправленная деятельность сотрудников по снижению внутреннего напряжения. Важно стремиться к созданию условий, способствующих удовлетворенности новых сотрудников и их успешной адаптации в компании [4].

В заключении, психологические аспекты адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре и их удовлетворенность работой являются ключевыми факторами в формировании успешной и эффективной рабочей среды. Изучение психологических аспектов адаптации становится важной частью стратегии управления персоналом, направленной на обеспечение высокого уровня удовлетворенности новых сотрудников и на формирование продуктивных рабочих отношений.

Список литературы:

1. Гаспарович, Е. О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч. 1 / Е. О. Гаспарович; [науч. ред. О. В. Охотников]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 332 с. – Библиогр.: с. 314–318. 40 экз. – ISBN 978-5-7996-2670-9. – Текст: непосредственный.

2. Вечерин А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал ВШЭ. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektivnye-factory-udovletvorennosti-trudom-sotrudnikov-organizatsiy> (дата обращения: 30.05.2024).

3. Корпоративная и организационная культура [Электронный ресурс]: учебник – Эл. изд. – Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 131 с.). – Козилова Л.В., Чвякин В.А., Волкова Ю.А. 2022. – Режим доступа: http://scipro.ru/conf/corp&org_culture.pdf. (дата обращения: 28.05.2024)



4. Организационная культура: учебное пособие / К. А. Мызрова. – Ульяновск: УлГУ, 2011. – 194 с

5. Узюмова Наталья Владимировна Адаптация новых сотрудников как критерий социальной эффективности корпоративной культуры организации // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. №3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-novyh-sotrudnikov-kak-kriteriy-sotsialnoy-effektivnosti-korporativnoy-kultury-organizatsii> (дата обращения: 30.05.2024).

