

Лукина Сардаана Аркадьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: в данной статье рассматривается адаптация нового сотрудника в филиалах якутского отделения №8603 ОАО «Сбербанка России». Проведен тест «Социально-психологическая адаптация работника» Р.Х. Исмаилова, который представляет с собой модифицированную форму опросника Р.Х. Исмаилова и предназначен для оценки уровня адаптации новых сотрудников.

Ключевые слова: адаптация, социально-психологическая адаптация, адаптация новых сотрудников.

Актуальность темы обусловлена тем что, процесс перехода на новую должность или на новую работу достаточно сложный переход в жизни любого человека [2]. Поступая на работу, человек активно включается в систему отношений организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняет свое поведение служебным предписаниям данного предприятия. На базе кафедры данная тема часто исследуется в рамках направления по управлению персоналом [3].

В нашем исследовании участвовали специалисты организации в возрасте от 22 до 45 лет, проработавшие в организации не более трех лет. Всего в анкетировании приняло участие 20 человек. Средний возраст респондентов 35 лет, т. е. от 22–30 лет – 5 (20%), от 30–35 лет – 6 (30%), от 35–45 лет – 9 (60%). Всего приняло участие 20 респондентов. Из них 17 женщин (80%) и 3 мужчин (20%). Средний стаж работы респондентов 2 года. От 2 мес. до 6 мес. – 8 человек, от

1 до 2–5 человек, от 2 до 3–9 человек. Уровень образования у большинства респондентов высшее. У 16 респондентов (85%) – высшее, у 1 респондента (5%) – среднее специальное, у 3 респондентов (10%) – неполное высшее.

На вопрос «Как долго продолжалась адаптация в организации?», большинство респондентов ответили, до трех месяцев – это показывает средний уровень заинтересованности работы отдела персонала и всей организации в процессе адаптации нового сотрудника.

На вопрос «Что Вам показалось наиболее сложным в течении этого периода?», 10 респондентов считают наиболее сложными для себя – «профессиональные обязанности», 14 респондентов – «вхождение в коллектив», 1 респондент – «условия труда». Сложнее всего для новых сотрудников ООО «СБЕРБАНК», оказалось – «вхождение в коллектив», на втором месте по сложности – «выполнение профессиональных обязанностей». Новым сотрудникам тяжелее привыкнуть к условиям труда и вхождению в коллектив, так как зачастую бывает, что новичка окружают лишь коллеги, значительно превосходящие его в возрасте, тем самым ему гораздо тяжелее влиться в коллектив и найти общие точки соприкосновения.

На вопрос «Насколько полно на Ваш взгляд была предоставлена информация?». Меньше всего, новому сотруднику, было представлено информации об организации – 2,8 баллов и о коллегах – 2,5 баллов. Более полно была представлена информация о должностных обязанностях – 3,2 балла, об отделе – 3,2 балла и о руководстве – 3 балла.

В ОАО «СБЕРБАНК» заинтересованность к профессиональному росту проявили все сотрудники, среди опрошенных не оказалось тех, кому не интересно или абсолютно всё равно было бы дальнейшее продвижение внутри компании, их составило 82%. А другие, 18% респондентов более консервативно отнеслись к перспективе профессионального роста и затруднились ответить на этот вопрос.

На вопрос «Удовлетворены ли Вы информированностью о делах коллектива и компании?», удовлетворены 10% респондентов, «совершенно удовлетворены» – 50%, «совершенно не удовлетворены» – 8%, не удовлетворённых этой

потребностью 14%, 18% респондентов затруднились ответить. Анализ показал, что руководство организации доводит информацию не до всех сотрудников и не интересуется получением обратной связи.

На вопрос «Удовлетворены ли вы организацией труда?», удовлетворены – 9% и удовлетворены – 72%, не удовлетворены – 19%. Организация труда тесно переплется с другими факторами и оказывает большое влияние на новых сотрудников, поэтому очень важно то, что больший процент респондентов удовлетворены этим показателем.

На основании проведенного исследования мы приходим к выводу, что в целом уровень адаптации новых сотрудников в Филиале Якутского отделения №8603 ОАО «Сбербанка России» средний, так как адаптационный потенциал в организации достаточно развит. Наибольшее значение и более затруднительным для молодых сотрудников имеет адаптация с коллективом. Таким образом, можно заметить, что если не произойдут существенные изменения в обстановке или не будут приняты управленческие решения, влияющие на эффективность адаптации персонала, то возможно будет происходить снижение экономической эффективности управления персоналом, что негативно сказывается на работе всего предприятия.

Список литературы

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/> (дата обращения: 23.10.2016).
2. Котлова А.С. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях / Котлова А.С., Попова О.А. // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.sciencedom.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 23.10.2016).
3. Горохова Л.П. Анализ системы адаптации новых работников (на примере ООО Рекламно-издательского центра «Офсет») / Л.П. Горохова, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 347–348.