



**Исследование UNITY, III квартал 2021**  
**«Адаптация сотрудников**  
**на новом месте работы»**

**ОБЪЕДИНЯЯ ЛЮДЕЙ, МЫ РАЗВИВАЕМ ВАШ БИЗНЕС**

# Об исследовании

## Цель:

- Определить, с какими сложностями сотрудники когда-либо сталкивались на новом месте работы и что помогло им освоиться.
- Проанализировать, какие шаги со стороны работодателя, по мнению соискателей, наиболее эффективны для успешной адаптации новых сотрудников.

## Аудитория:

519 респондентов

## География:

Россия

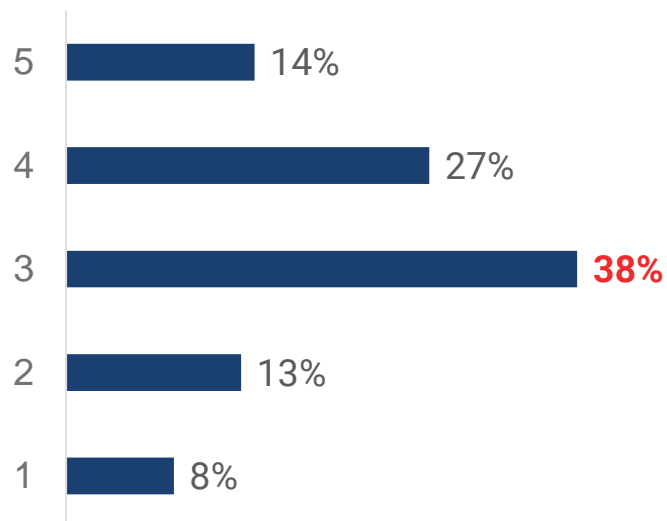
## Метод исследования:

Количественный опрос по электронной почте

## Время проведения:

Август-сентябрь, 2021

# ВПЕЧАТЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТ ПЕРВОГО РАБОЧЕГО ДНЯ НА НОВОМ МЕСТЕ



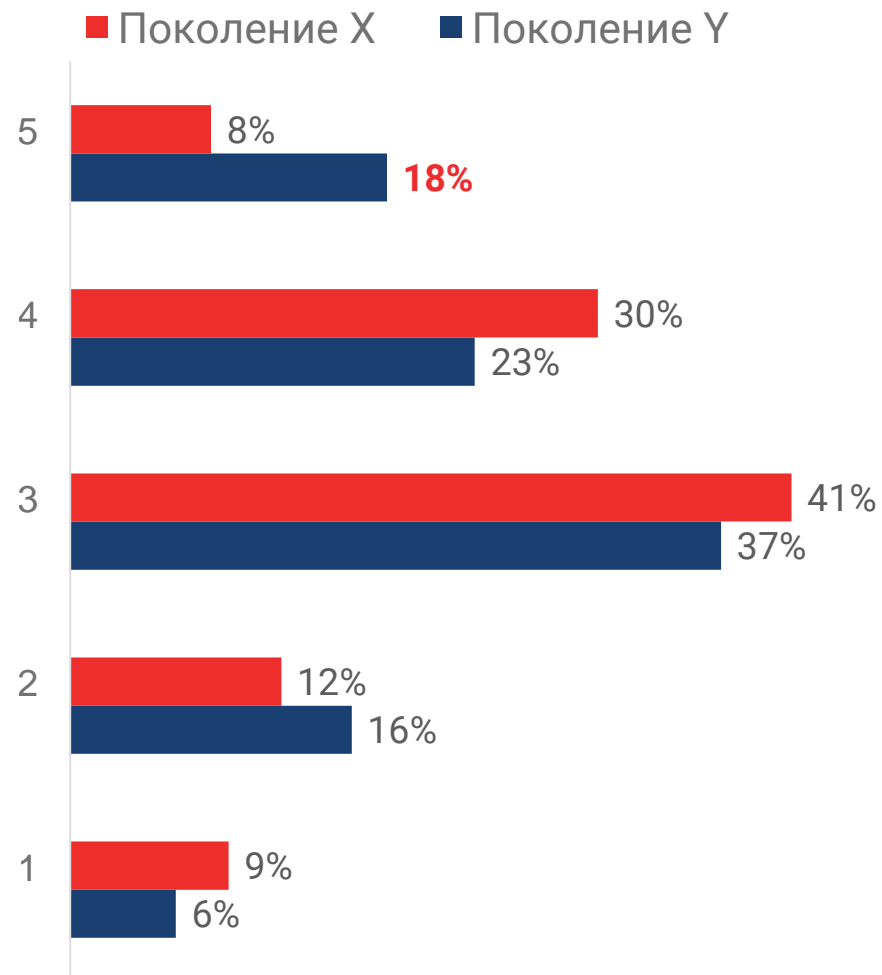
**5** – сотрудники чувствуют себя преимущественно комфортно в первый рабочий день

**1** – как правило, сотрудники испытывают сильный стресс в день выхода на работу

## Комментарии:

- Многие работодатели не учитывают, что сотрудник в первый рабочий день **не в состоянии усвоить всю имеющуюся информацию**, которую компания нарабатывала годами.
- При этом достаточно часто, выйдя на работу, **сотрудник предоставлен сам себе**: его не представляют никому из коллег, рабочее место не подготовлено, не ставятся цели и т.д.

# ВПЕЧАТЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТ ПЕРВОГО РАБОЧЕГО ДНЯ. ПОКОЛЕНИЕ X vs. ПОКОЛЕНИЕ Y



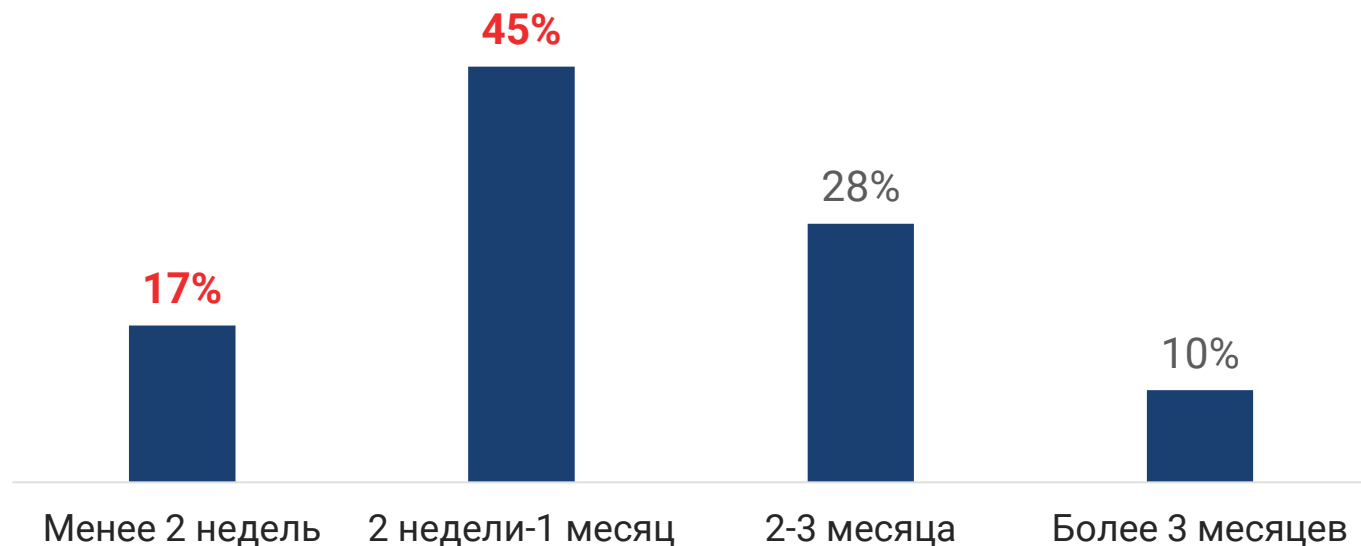
**5** – сотрудники чувствуют себя преимущественно комфортно в первый рабочий день

**1** – как правило, сотрудники испытывают сильный стресс в день выхода на работу

Наиболее оптимальным, по мнению большинства сотрудников, является постепенное погружение: когда есть возможность поэтапно вникать в детали работы и в рабочем порядке знакомиться со всеми коллегами и руководством.

# СРОКИ АДАПТАЦИИ НА НОВОМ МЕСТЕ РАБОТЫ. МНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Более 60% респондентов считают, что им требуется менее 1 месяца, чтобы адаптироваться на новом месте работы.

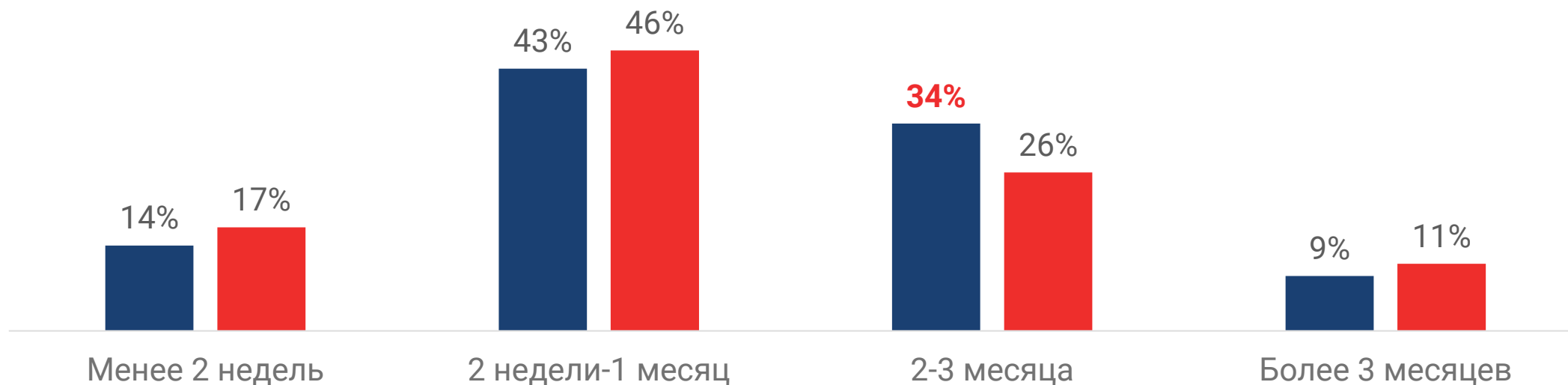


## Комментарии:

- Зависит от того, как выстроены бизнес-процессы в компании. Если нужную информацию и контакты найти просто, то адаптация проходит быстрее.
- Для эффективной работы необходимо понимать «правила игры» / негласные правила, установленные в компании.
- Очень полезный инструмент для адаптации в сжатые сроки - качественно наполненный Интранет (внутренний сайт компании).
- Зависит от уровня токсичности компании.

# СРОКИ АДАПТАЦИИ НА НОВОМ МЕСТЕ РАБОТЫ. ПОКОЛЕНИЕ X vs. ПОКОЛЕНИЕ Y

■ Поколение Y ■ Поколение X



# ЧТО ПОМОГАЕТ СОТРУДНИКАМ БЫСТРЕЕ АДАПТИРОВАТЬСЯ НА НОВОМ МЕСТЕ?

(помимо профессионального опыта)



78%

Доброжелательное отношение коллег/коллектива в целом к новым сотрудникам



74%

Внимание и поддержка со стороны непосредственного руководителя



70%

Четко сформулированные задачи на испытательный срок



56%

Доступ к информации о компании, структуре, правилах и т.д.



54%

Выстроенные процессы в компании

# ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ ИМ ПРИ АДАПТАЦИИ НА НОВОМ МЕСТЕ

ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ **ВЕЖЛИВОСТЬ** ХИТРОСТЬ **ЧУВСТВО ЮМОРА** СПОКОЙСТВИЕ

**КОММУНИКАбельность** ИНИЦИАТИВНОСТЬ **ТЕРПЕНИЕ**

**СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ** НАСТОЙЧИВОСТЬ **ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ** ОТВЕТСТВЕННОСТЬ **УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ**

ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ **ПРОАКТИВНОСТЬ** (ЗВОНКИ ВМЕСТО ПИСЕМ!) **АДЕКВАТНОСТЬ**

ГИБКОСТЬ **ДИПЛОМАТИЧНОСТЬ** ЖЕЛАНИЕ УЧИТЬСЯ **ПОЗИТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ**

**УСИДЧИВОСТЬ** ПЕРФЕКЦИОНИЗМ **УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ** ТРУДОЛЮБИЕ

**ВЕРА В ЛЮДЕЙ** ПОЛНОЕ ПОГРУЖЕНИЕ В НОВУЮ РАБОТУ **УВАЖЕНИЕ К ТРУДУ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ** **ВЪЕДЛИВОСТЬ**

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ РЕШИТЕЛЬНОСТЬ **ИНТЕРЕС К НОВОМУ** СМЕКАЛКА **СМЕЛОСТЬ**

ЭМПАТИЯ **ЛЮБОВЬ К ЛЮДЯМ И СВОЕМУ ДЕЛУ** СООБРАЗИТЕЛЬНОСТЬ



# КАКИЕ ШАГИ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫ ДЛЯ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ? МНЕНИЕ СОИСКАТЕЛЕЙ



## Комментарии:

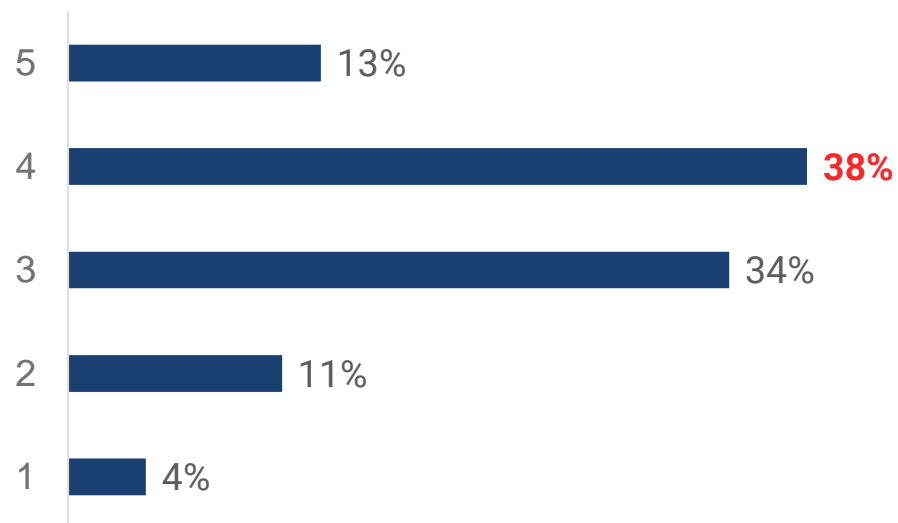
- Доброжелательное отношение - прежде всего. Во многих компаниях к новым сотрудникам относятся очень холодно и настороженно.
- Необходим наставник/куратор на период адаптации, который сможет оперативно отвечать на возникающие вопросы.

Большинство мер, которые сотрудники считают эффективными, не требуют от работодателей существенных затрат (предоставление контактов, доступ к информации об организационной структуре и т.п.)

# ВПЕЧАТЛЕНИЯ О РАБОТОДАТЕЛЕ, СОСТАВЛЕННЫЕ НА СОБЕСЕДОВАНИИ VS. ВПЕЧАТЛЕНИЯ ОТ ПЕРВЫХ ДНЕЙ РАБОТЫ В КОМПАНИИ

**5** – ожидания сотрудников от места работы преимущественно оправдывались

**1** – первые дни работы в компании меняли мнение сотрудников о работодателе в худшую сторону



## Причины ухудшения мнения о работодателе:

- «Обещания часто расходятся с действительностью, например, в том, что касается введения новичка в рабочий процесс. На собеседовании говорят: «Все покажем, объясним», а на деле – у непосредственного руководителя нет времени/стремления обучить нового сотрудника».
- «Собеседуют одни, а работает сотрудник потом с другими».

## Что помогает избежать этого? Мнение сотрудников

- Грамотно составленные вопросы соискателями на собеседовании. Например, рекомендуют спросить у работодателя «Кого вы ищите и чего ожидаете от данного человека?»; уточнить ожидаемые от нового сотрудника результаты и сроки выполнения поставленных задач.
- До выхода на работу самостоятельно изучить информацию о компании из различных источников, проанализировать отзывы о работодателе, опубликованные в открытом доступе.

# ОСНОВНЫЕ СЛОЖНОСТИ, С КОТОРЫМИ СОТРУДНИКИ СТАЛКИВАЮТСЯ НА НОВОМ МЕСТЕ РАБОТЫ

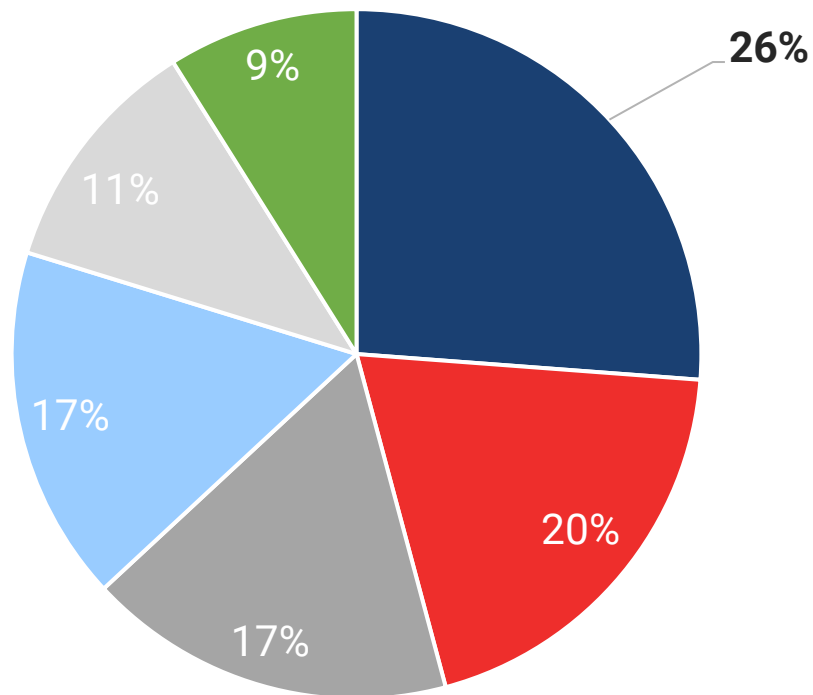


## Комментарии сотрудников:

- Отсутствие информации - это самая большая проблема для новых сотрудников.
- Если рабочее место не готово, то много времени у нового сотрудника уходит впустую.
- Несоответствие того, что прописано в регламентах, с фактическим положением вещей в компании (когда многие стандарты и правила действуют только формально).
- Токсичная атмосфера в компании.
- Безразличное отношение персонала и начальства к новым сотрудникам и в целом к своей работе (нежелание решать проблемы и работать на результат).
- Сложное и непонятное взаимодействие коллег между собой.

**При выходе на новое место работы сотрудники готовы более лояльно отнестись к организационным или техническим накладкам, ЕСЛИ чувствуют к себе внимание и уважительное отношение.**

# ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ СЛОЖНО НАЙТИ ОБЩИЙ ЯЗЫК С КОЛЛЕГАМИ НА НОВОМ МЕСТЕ РАБОТЫ?



- Проблем при общении с коллегами не возникало
- Неприятное/пренебрежительное отношение к новым сотрудникам
- Отсутствие интереса у коллег к общению с новыми сотрудниками
- Отсутствие взаимопонимания в коллективе, неуважительное отношение к коллегам
- Агрессивное поведение / высокая конкуренция между сотрудниками
- Отсутствие коллег одного возраста (сотрудники с другими интересами, ценностями и т.п.)

Каждый пятый сотрудник, не нашедший общего языка с новыми коллегами, не смог найти решение данной проблемы.

# ПРИЧИНЫ, ПО КОТОРЫМ СОТРУДНИКИ ПОКИДАЛИ КОМПАНИЮ ДО ОКОНЧАНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА



## Причины негативного опыта:

- Изменились условия труда (компания переехала в другой офис / изменила график работы).
- В процессе испытательного срока руководством были приняты решения об увеличении нагрузки без соответствующей финансовой надбавки.
- Токсичная корпоративная культура.
- Непрофессиональное поведение (крики, оскорбления со стороны начальства) вынудили покинуть компанию до окончания испытательного срока.
- Напряженные отношения в коллективе. Тотальная диктатура, вызывающая панику у подчиненных. Никакой гибкости и свободы выражения.
- Не давали пользоваться чайником.

# МЕРЫ ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ. **ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**



- Поиск компромиссных решений:  
перевод сотрудника в другое подразделение, переход между командами / проектами,



- Выездные тренинги на тему «Как вести себя в конфликтных ситуациях».

- Разнесение рабочих мест конфликтующих сотрудников в разные зоны.



- Разработка внутренних принципов взаимодействия в случае конфликтных ситуаций.



- Разъяснительные профилактические беседы / личные встречи «с глазу на глаз» с участниками конфликтной ситуации, чтобы выяснить причины.



- Наказание для инициатора конфликта.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

[www.unity.ru](http://www.unity.ru)