

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Адаптация работников к изменениям в организации**

**Иванова Александра Ариановна**

*Студент (бакалавр)*

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, Якутск, Россия

*E-mail: iaa080896@mail.ru*

Актуальность темы исследования продиктована переходом Намского филиала Государственного Унитарного Предприятия Жилищно- Коммунального хозяйства (ГУП ЖКХ) Республики Саха (Якутия) в ОАО в результате передачи организации в муниципальную собственность, где идет адаптация работников к изменениям в организации. Важной проблемой ЖКХ в работе с персоналом, когда отрасль перешла с республиканского обеспечения на муниципальное обслуживание, стало управление адаптацией персонала к данным изменениям. В ходе взаимодействия работника и организации в лице работодателя происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда. Для руководителя информация, сведения о том, как организован в его подразделении процесс адаптации работников, может сказать о степени развития коллектива, об уровне его сплоченности. Адаптация персонала к изменениям чрезвычайно важна при наборе персонала в организацию. Дело в том, что у кандидатов нередко возникает проблема необоснованных ожиданий, когда вновь принятый на работу сотрудник питает нереалистичные надежды, выстраивает нереалистичные планы, касающиеся своего будущего в новой организации. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и что она ожидает от них. Более того, необоснованные ожидания могут приводить к росту неудовлетворенности работой, к увольнению и, соответственно, к росту текучести кадров со всеми вытекающими отсюда отрицательными последствиями для компании, предприятия. Устранение этих необоснованных ожиданий и вызывает необходимость развития и совершенствования такого направления кадровой работы, как адаптация персонала к изменениям. [1, 48 с.] С целью выявления отношения работников общества к новым изменениям, мы провели социологическое исследование среди рабочего персонала в форме опроса. Результаты нашего опроса, который был проведен 12 декабря 2015 года. За 3 месяца работы в новом обществе работники 100 остались на рабочих места. Сокращение штатных единиц не предусматривается. Свыше 95 работ. К реорганизации отношение работников в основном положительное. Недоволен персонал пожилого возраста, пенсионеры, они, как правило, видимо, боятся остаться отстраненными от работы. На вопрос, какие изменения ощущаются? - считают: ответственность увеличилась -93 чувствуется программное финансирование - 8трудностей, встречающихся при реорганизации, большинство респондентов отмечают то, что все изменилось - 53 много не ясности - 33нехватку времени, и квалификации -7Настроение в обществе, чувствуется, стабильно хорошее, указывают на повышение ответственности, многие ожидают больших перемен в управлении, самостоятельности в финансово-экономических делах, ремонтно-строительной работе. А на вопрос, влияет ли руководитель на коллектив психически? - все ответили да, влияет. Ведь каждый человек личность и к каждому нужен особый подход. Если руководитель психологически влияет на коллектив, то процесс адаптации будет быстрее. По итогам опроса можно делать следующий вывод. В целом, за 3 месяца работы в новом обществе, персонал проходит адаптацию удовлетворительно. Особо значимых и грубых нарушений нет, по новому Уставу и Коллективному договору, началась большая содержательная и производственная работа. Персонал ждет от руководства общества новых решений в модернизации, некоторые признаются в слабом уровне квалификации специалистов. Психическое влияние играет важную роль в адаптации потому, что каждый

человек индивидуален и к каждому нужен особый подход. Главной задачей адаптации к изменениям должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работниками и организацией. Ведь организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологии и техники, так и наиболее способных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства. Результаты социологического исследования позволяют сделать вывод о том, что в условиях реорганизации персонал был готов заранее, руководитель психологически поддерживал своих работников, была проведена определенная подготовительная и разъяснительная работа, соответственно, адаптация персонала прошла удовлетворительно. В ходе положительного решения выявленных проблем и задач, персонал ОАО Намкоммунтеплоэнерго пройдет адаптацию к изменениям на хорошем уровне и, следовательно, вновь созданное общество займет достойное место в мире рынка, конкуренции, будет развиваться во благо стабильности, прочности и благополучия населения.

#### **Источники и литература**

- 1) Макарова И.И. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы. - М.: ИППЭ им. А.С. Грибоедова, 2011 г. – 96 с.
- 2) Васенина А. Адаптация новых сотрудников: участники процесса и их функции // Кадровое дело. Февраль 2012. – 110 с.

#### **Слова благодарности**

Спасибо, что есть такая конференция и то, что я могу в ней участвовать. Попытаться.