

Иванова Александра Ариановна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ К ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в представленной статье рассматривается адаптация работников к изменениям, которые происходят в организации. Данная проблема анализируется на примере районного Жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия).*

***Ключевые слова:** ЖКХ, адаптация, изменения.*

Актуальность темы исследования продиктована переходом филиала Государственного унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» (ГУП ЖКХ) Республики Саха (Якутия) в ОАО в результате передачи организации в муниципальную собственность, где идет адаптация работников к изменениям в организации [3].

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 [1].

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 ноября 2016 года. За 3 месяца работы в новом обществе работники 100% остались на рабочих местах. Сокращение штатных единиц не предусматривается. Свыше 95% работников довольны своей работой. 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%, «повысилась заработная плата» – 83%, «чувствуется программное финансирование» – 8%, «структура упорядочена» – 7%. На счет трудностей, встречающихся при реорганизации, большинство респондентов отмечают то, что «все изменилось» – 53%, «много не ясности» – 33%, 20% указывают на нехватку времени, и квалификации – 7%. Настроение 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 [2].

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 районной ЖКХ 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.

Список литературы

1. Васенина А. Адаптация новых сотрудников: участники процесса и их функции // Кадровое дело. Февраль 2012. – 110 с.
2. Макарова И.И. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы. – М.: ИППЭ им. А.С. Грибоедова, 2011. – 96 с.
3. Официальный сайт Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Sakha.gov.ru/node/60114//
4. Белолобская Т.Н. Анализ системы управления персоналом в ОАО «Нам-коммунтеплоэнерго» / Т.Н. Белолобская, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 342–343.