

© Светлана Владимировна Юдакова

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
yudakova-sv@ranepa.ru

Svetlana V. Yudakova

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor
of the Management Department,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© Галина Николаевна Григорьева

студент факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
galca.i@yandex.ru

Galina N. Grigorieva

Student of the Faculty of Management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАЗРАБОТКИ МЕХАНИЗМА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА К ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА

Methodical aspect of developing a mechanism of adapting personnel to change in public sector organizations

Аннотация. Статья посвящена поиску эффективных методов и форм адаптации персонала к изменениям в организации с целью повышения производительности труда на примере Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Владимирской области. Анализируются текущие подходы к разработке механизма адаптации персонала, включая наставничество, обучение и мотивационные программы, и их влияние на удовлетворенность работой и текучесть кадров. Выявляются проблемы и предлагаются пути оптимизации этих процессов для повышения общей эффективности организации.

Abstract. The article is devoted to the search for effective methods and forms of personnel adaptation to changes in the organization in order to increase productivity on the example of the Branch of the Pension and Social Insurance Fund of the Russian Federation in the Vladimir region. Current approaches to the development of personnel adaptation mechanism, including mentoring, training and motivational programs, and their impact on job satisfaction and staff turnover are analyzed. Problems are identified and ways to optimize these processes to improve the overall efficiency of the organization are proposed.

Ключевые слова: государственные организации, адаптация персонала, организационные изменения, проблемы адаптации персонала к изменениям, механизмы адаптации, производительность, удовлетворенность работой, текучесть кадров, наставничество, обучение, мотивация.

Keywords: state organizations, personnel adaptation, organizational changes, problems of personnel adaptation to changes, adaptation mechanisms, productivity, job satisfaction, staff turnover, mentoring, training, motivation.

Структурные изменения в Отделении Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Владимирской области, вызванные объединением функций Пенсионного фонда и Фонда социального страхования, актуализируют проблему поиска и внедрения более совершенных механизмов адаптации персонала. Действительно, «адаптация персонала государственных организаций способствует стабильности и повышает эффективность работы учреждений, особенно когда законодательство и административные процедуры постоянно меняются» [1, с. 104]. Такие изменения требуют от сотрудников не только понимания новых процедур и политики, но и гибкости в принятии и реализации новых подходов к работе.

Основная цель настоящей статьи заключается в анализе действующих методов адаптации персонала в Отделении Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Владимирской области (далее – Отделение) и предложении путей их оптимизации. Статья также ставит задачу изучить то, как адаптационные процессы влияют на производительность труда персонала, и то, какие факторы могут способствовать более успешной интеграции сотрудников в новую рабочую среду.

Отделение выполняет критически важные функции в рамках обязательного социального страхования, связанные с назначением, перерасчетом, индексацией и выплатой различных видов пенсий, а также управлением пенсионными взносами и предоставлением социальных услуг населению. Основные направления деятельности Отделения включают социальное страхование, охватывающее выплату пособий при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также выплаты в случае несчастных случаев на производстве.

С января 2023 года Отделение стало правопреемником отдельных территориальных органов Пенсионного фонда и Фонда социального страхования, что обусловило необходимость интеграции различных процессов и адаптации персонала к измененной структуре управления. Управление организацией и ее структурное устройство были переосмыслены для эффективного выполнения новых функций.

Организационные изменения, произошедшие в Отделении после объединения, требуют активных адаптационных мер по интеграции персонала и осуществляемых процессов, что особенно важно для поддержания непрерывности предоставления услуг и минимизации воздействия изменений на клиентов.

Касательно управления финансовыми и хозяйственными операциями, отметим, что оно осуществляется через контрольно-ревизионную

комиссию. Данная управленческая практика подчеркивает нацеленность на прозрачность и эффективное распределение бюджетных средств [2].

В текущей практике адаптации персонала Отделения выявляется ряд подходов и методов, используемых для облегчения интеграции сотрудников в новую рабочую среду:

- применяются различные программы адаптации, основанные на традициях наставничества, и тренинги, направленные на развитие профессиональных компетенций;
- реализуются индивидуальные планы развития с регулярными обратными связями с руководством.

Наставничество не только ускоряет процесс адаптации, но и способствует созданию сильных командных связей.

Регулярные тренинги и семинары, направленные на развитие навыков, онлайн-курсы позволяют сотрудникам постоянно повышать свою квалификацию и оставаться в курсе последних трендов и изменений в законодательстве, связанных с их работой. Обретенные навыки обеспечивают сотрудникам возможности карьерного роста и участия в значимых проектах, что, несомненно, не только способствует повышению их лояльности, но и создает благоприятную рабочую атмосферу, которая активизирует на достижение лучших результатов в работе, что стимулируется премиями и бонусами [4].

В ходе исследования выявлено, что, несмотря на предпринимаемые усилия по адаптации персонала, определенные проблемы в Отделении остаются нерешенными:

- недостаточная осведомленность сотрудников об изменениях, что ведет к тревоге и снижению доверия к руководству, так как информация часто поступает из неофициальных источников;
- недостаточное понимание сотрудниками причин и целей изменений, что вызывает сопротивление и снижает мотивацию;
- недостаточная цифровая грамотность сотрудников, приводящая к трудностям в освоении новых цифровых инструментов;
- проблемы с обучением новым регламентам и инструкциям, проявляющиеся в ошибках и задержке в работе, в высоком уровне стресса и эмоциональном выгорании значительной части коллектива;
- низкая трудовая мотивация и снижение производительности;
- отсутствие обратной связи от руководства;
- неэффективное использование инструментов адаптации персонала;
- сопротивление изменениям со стороны сотрудников;
- недостаточное участие наставников в процессах адаптации новых сотрудников.

Все вышеперечисленные аспекты идентифицированы как критические.

Для решения указанных проблем предложены меры, включающие создание внутреннего портала для новостей и обновлений, организацию образовательных семинаров, внедрение чат-ботов для информирования,

обязательное обучение новым технологиям, введение программ психологической поддержки и другие инициативы, направленные на улучшение адаптации персонала к изменениям.

Основные трудности связаны с не всегда достаточно четкой организацией адаптации, что приводит к неполному пониманию сотрудниками своих ролей и задач в измененных условиях. Также непреходящей проблемой является своевременная оперативная актуализация адаптационных программ в ответ на изменения внутренних процедур и внешнего законодательства, что требует дополнительных усилий как со стороны HR-отдела, так и со стороны руководителей подразделений [3]. Безусловно, от качества решения выявленных проблем зависит уровень удовлетворенности трудом и текучести кадров.

Таким образом, для улучшения процесса адаптации персонала Отделению необходимо сосредоточить внимание на разработке более гибких механизмов адаптации, которые могли бы обеспечивать оперативное реагирование на организационные изменения и обеспечивать сотрудников всей необходимой информацией и поддержкой в процессе трудовой деятельности.

Разработанная программа мероприятий по адаптации персонала к изменениям в Отделении направлена на улучшение взаимодействия с сотрудниками и облегчение процесса адаптации к новым условиям работы. Главными элементами программы являются общее собрание для информирования о нововведениях, информационные рассылки для дополнительного уведомления, индивидуальные консультации для уточнения деталей и решения возникающих вопросов, а также обучение сотрудников новым технологиям и процессам.

Общее собрание позволит обеспечить всеобъемлющее информирование сотрудников о предстоящих изменениях, вовлекая руководство и ключевых специалистов, что должно сформировать основу для открытой коммуникации и снижения тревожности персонала.

Информационная рассылка поможет донести до каждого сотрудника подробную информацию об изменениях и предоставить доступ к дополнительным ресурсам, что сократит количество недоразумений и слухов.

Проведение индивидуальных консультаций предоставит сотрудникам возможность выразить свои опасения и получить персонализированные ответы на свои вопросы, что повысит уровень доверия и удовлетворенности процессом изменений.

Важным аспектом является обучение новым технологиям и процессам, что обеспечит сотрудников необходимыми знаниями и навыками для успешной работы в обновленной организационной среде.

Дополнительно программа включает меры по психологической поддержке и развитию адаптационных навыков, что поможет персоналу эффективнее справляться со стрессом и изменениями в работе.

Создание группы поддержки и проведение регулярных опросов позволят своевременно реагировать на проблемы в процессе адаптации и корректировать программу в соответствии с текущими потребностями сотрудников.

Таким образом, программа мероприятий по адаптации персонала к организационным изменениям предлагает комплексный подход к управлению изменениями, центральным элементом которого является активное вовлечение сотрудников в процесс и постоянный мониторинг его эффективности, что должно привести к повышению общей удовлетворенности персонала и производительности труда.

В заключение подчеркнем важность эффективных адаптационных процессов в государственных организациях, как показано на примере Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Владимирской области. Грамотно организованные механизмы адаптации повышают мотивацию и производительность труда, а также способствуют снижению текучести кадров.

Список литературы

1. Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. Особенности адаптации и развития персонала в современных организациях : монография. – М. : Русайнс, 2023. – 256 с.
2. Демина И. Д., Миловидова С. Н., Иззука Т. Б. и др. Анализ деятельности организаций сектора государственного управления: учебное пособие / под ред. И. Д. Деминой. – М. : КноРус, 2021. – 354 с.
3. Правкина Ю. Р. Управление персоналом организации : учебник. – М. : КноРус, 2023. – 163 с.
4. Романова И. А., Гурова Е. В., Лаас Н. И. Управление поведением персонала организации : монография. – М. : Русайнс, 2023. – 271 с.
5. Столярова А. Н., Петросян Д. С., Лочан С. А. и др. Управление персоналом в современной организации : монография. – М. : Русайнс, 2023. – 233 с.