



ВВЕДЕНИЕ

Любая организация является уникальным социально-экономическим организмом. Она состоит, прежде всего, из людей. Кроме того, в организацию входят оборудование, здания, технологии, финансовые потоки и другие элементы.

Социальные процессы – это динамический комплекс отношений и позиций, который развивается в ходе взаимодействия сотрудников в организации.

К основным социальным процессам в организациях можно отнести:

- 1 командное взаимодействие;
- 2 неформальное общение;
- 3 коммуникации.

Взаимодействие между сотрудниками фирмы осуществляется в ходе деловых и личных отношений. Для совместной деятельности работники объединяются в бригады, отделы, участки, цеха. Однако наиболее современной формой организации труда является команда – специально подобранная группа сотрудников.

1. Сопротивление изменениям как социальный феномен.

Современные организации все чаще вынуждены осуществлять организационные изменения различной направленности и сложности в ответ на требования рынка. Организации должны меняться, адаптироваться и приспосабливаться к новым условиям, для того чтобы быть успешными и конкурентоспособными в острой конкурентной борьбе.

Одной из сложных проблем в процессе управления организационными изменениями выступает сопротивление персонала предстоящим переменам.

Понятие «сопротивление изменениям» в научное использование впервые ввел Курт. Согласно его теории, организационная система находится в относительном равновесии до тех пор, пока не появилось значимое воздействие внешней среды

(рынка). Оно вызывает отрицательные обратные связи, удерживающие систему в равновесии и препятствующие движению к намеченной цели.

Можно говорить о существовании трех основных подходов к изучению сопротивления изменениям: психологическом, поведенческом и управленческом. Каждый из них имеет сферу своего применения и классификацию причин возникновения сопротивления, процесса его протекания.

1. Адаптация как социальный процесс.

Социальная адаптация (лат. *adaptare* - приспособлять) - процесс активного приспособления человека к изменившейся среде с помощью различных социальных средств. В современной социологии социальная адаптация в большинстве случаев понимается как такой социальный процесс, в котором и адаптант (личность, социальная группа), и социальная среда являются адаптивно-адаптирующими системами, то есть активно взаимодействуют, оказывают активное воздействие друг на друга в процессе социальной адаптации.

Процессы адаптации включают в себя не только оптимизацию функционирования организма, но и поддержание сбалансированности в системе "организм-среда". Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе "организм-среда" возникают значимые изменения, и обеспечивает формирование нового гомеостатического состояния, которое позволяет достигать максимальной эффективности физиологических функций и поведенческих реакций. Поскольку организм и среда находятся не в статическом, а в динамическом равновесии, их соотношения меняются постоянно, а, следовательно, также постоянно должен осуществляться процесс адаптации.

3. Командообразование как социальный процесс.

Командообразование - или, как сейчас модно говорить, тимбилдинг - насущная необходимость для прагматичного руководителя, владельца бизнеса. Когда весь коллектив действует сплоченно, когда сотрудники не «подсидывают» друг друга, а плечом к плечу решают поставленные задачи, резко возрастает эффективность всех бизнес-процессов, повышается конкурентоспособность. И при этом важно, что рост происходит не за счет привлечения новых ресурсов, а за счет внутренних резервов.

Командообразование на предприятии позволяет создать не просто сплоченный коллектив, а сделать каждого работника в первую очередь командным игроком.

При всей схожести этих понятий в них есть и принципиальное различие.

4. Управление изменениями как самостоятельный вид управленческой деятельности.

Управление изменениями является одним из ключевых факторов успешного внедрения системы качества и развития организации в целом. Поэтому с самого начала работ необходимо понимать какие изменения могут происходить в организации и как ими управлять. Управление изменениями позволит контролировать процесс развития организации и корректировать ход проекта по внедрению СМК.

С момента начала внедрения системы качества в организации начнется процесс изменений. Изменения будут происходить постоянно и по ходу всего проекта внедрения СМК, и по его завершении. Этот процесс необходимо контролировать, т.к. бесконтрольные изменения могут затормозить внедрение системы или вообще привести к краху проекта.

5. Управление изменениями как аспект управленческой деятельности.

В теории организации одним из базовых является закон единства (или адекватности) формы и содержания, т.е. такое равновесное состояние, которое организация сохраняет при отсутствии внешних воздействий. Задачи внутренней динамики могут включать как описание выходов системы к состоянию равновесия, так и процессов трансформации этого состояния под воздействием внешних сил, что позволяет иллюстрировать проблемы управления изменениями.

Управление изменениями в организации следует рассматривать в двух аспектах: тактическом и стратегическом. С тактической точки зрения управление изменениями означает возможность провести их в адекватные сроки, достичь поставленных целей, снизить сопротивление изменениям, повысить к ним адаптацию работников. В стратегическом контексте управление изменениями означает включение постоянных изменений в практику управления настолько, чтобы они стали привычными и ожидаемыми для всего персонала организации, а их временное отсутствие вызывало бы тревогу и беспокойство. Именно обеспечение стратегического управления изменениями может привести к существенному повышению конкурентности организации.

6. Управление становлением и развитием системы человеческих ресурсов организации.

Обязанность и ответственность за общее руководство человеческими ресурсами в крупных организациях обычно возложена на профессионально подготовленных работников отделов кадров. Для того чтобы такие специалисты могли активно содействовать реализации целей организации, им нужны не только знания и компетенция в своей области, но и осведомленность о нуждах руководителей низшего звена. Вместе с тем если руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и недостатков, то они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов по управлению человеческим ресурсами.

В настоящее время управление трудовыми ресурсами включает в себя следующие этапы:

1) планирование ресурсов:

разработка плана удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах;

2) набор персонала:

создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;

3) отбор:

оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;

4) определение заработной платы и льгот:

разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих;

5) профориентация и адаптация:

введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;

6) обучение:

разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы;

7) оценка трудовой деятельности:

разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника;

8) повышение, понижение, перевод, увольнение:

разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма;

9) подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе:

разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Список источников.

1. <https://docplayer.ru/46876716-Fenomen-soprotivleniya-izmeneniyam-sushchnost-vidy-i-formy-proyavleniya.html>
2. https://studopedia.ru/21_66475_sotsialnaya-adaptatsiya-kak-protsess-i-kak-ob-ekt-sotsialnogo-analiza.html
3. <https://buyingbusinessstravel.com.ru/glossary/term/komandoobrazovanie/>
4. https://www.kpms.ru/Implement/Qms_changes.htm
5. https://studme.org/361757/menedzhment/soderzhatelnye_tehnologicheskie_aspekty_uprav
6. <https://helpiks.org/8-75003.html>