



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа магистратуры по направлению
подготовки 040100 «Социология»
Профиль: «Экономическая социология»**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
Адаптация персонала к изменениям в современных китайских компаниях**

Работу выполнил:

Ян Пэнфэй

Научный руководитель:

д-р соц. наук, профессор,

Петров Александр Викторович

Санкт-Петербург

2016

Оглавление

Введение.....	3
Глава1. Теоретическая и методическая основа исследования адаптации персонала	6
1.1. Теоретическая и методическая основа исследования адаптации персонала.	6
1.2. Адаптация персонала к изменениям — понятие, содержание и взаимосвязь с восприятием радикальных преобразований.	12
Глава 2. Эмпирическое исследование адаптации персонала к изменениям.	21
2.1. Проектирование и создание базы данных.	21
2.2. Социологический анализ адаптации персонала.....	30
Заключение.....	45
Список литературы.....	49
Приложение.....	56

Введение

Современные китайские компания, имеющие дело со сложной, быстро

меняющейся внешней средой, претерпевают кардинальные изменения, поскольку только благодаря непрерывным радикальным преобразованиям компании могут приспособиться к внешней среде и только в таких условиях можно обеспечить надежную опору и защиту при острой конкуренции на рынке. Тем не менее, не все радикальные перемены предприятий помогают достичь желаемого эффекта. Для успешных преобразований необходимо усиливать способность организации таких изменений. Вместе с тем, по мере увеличения набора студентов в высшие учебные заведения в начале 90-х годов, приток сотрудников в китайские предприятия в большей степени состоял из выпускников вузов, и эта часть коллектива, благодаря своему теоретическому обучению в университете, имела собственное определенное понимание перемен. Таким образом, данное исследование, прежде всего, обращается к зарубежной литературе, обобщает влияние восприятия радикальных перемен, корпоративных обязательств, способности организации к изменениям, а также взаимосвязь этих трех составляющих; дает понимание способности сотрудников к адаптации при радикальных переменах; внедряются эмпирические методы исследования; в качестве испытуемых распределено 207 выпускников университетов пяти регионов – Пекина, Шанхая, Чжэнчжоу, Сианя и Шэньяна, и методом анкетирования проведено изучение исследовательской гипотезы.

Актуальность работы заключается в том, что на фоне быстрого экономического развития китайские компании получают бурное развитие. Встречая новые шансы и перспективы, они претерпевают кардинальные изменения. Следовательно сотрудники вынуждены привыкнуть к изменениям в компаниях. Таким образом исследование адаптации персонала а изменением имеет особую актуальность в современном Китае. Актуальность конкретизируется в следующих: во-первых, исследование содействует активным действиям предприятий по повышению осознания и понимания сотрудниками радикальных преобразований, а также развитию способности предприятий к кардинальным изменениям; во-вторых, проводя исследование, можно способствовать привлечению познавательных способностей

выпускников высших учебных заведений к проведению более качественных преобразований на предприятиях. В-третьих, работа помогает компаниям повысить конкурентоспособность в условиях непрерывных перемен¹.

Новизна исследования : В данной работе упор не только делается на объективные факторы, влияющие на способность сотрудников к изменениям, но и на психологические факторы. То есть методом анкетирования выясняется то, как сотрудники относятся к изменениям в компаниях.

Объектом исследования служит персонал в китайских компаниях (на примере выпускников высших учебных заведений).

Предметом исследования является адаптация персонала в современных китайских компаниях.

Цель исследования заключается в том, чтобы выяснить связи между восприятиями радикальных перемен и способностями персоналов к кардинальным изменениям. Цель исследования и заключается в том, чтобы выяснить, как компании возьмут на себя инициативу по исследованию восприятия радикальных перемен их сотрудников, и как выпускники высших учебных заведений привыкают к изменениям в процессы реформ на предприятиях.

Задачи исследования:

1. Проанализировать основные теоретические и методологические подходы к исследованию адаптации персонала в современных компаниях;
2. Исследовать проблемы и перспективы адаптации персонала;
3. Изучить социальные аспекты восприятия изменений персоналом китайских компаний и способности организаций к изменениям.

Методы исследования: для решения поставленных задач в работе используются материалы о восприятии радикальных преобразований и организационных обязательств на зарубежных и отечественных предприятиях, проведена серьезная систематизация и теоретический анализ периодических изданий, научных работ и другой литературы, касающейся адаптационной

¹ Anthony , F.,Buono , Kenneth , W,Kerber , “Creating a Sustainable Approach to Change : Building Organizational Change Capacity” , SAM Advanced Management Journal , pp.4-21,2010.

способности сотрудников предприятий. Данные материалы представляют хорошую основу для последующих экономико-социологических исследований. В работе и были проведены интервью с сотрудниками, окончившими высшие учебные заведения. Кроме того и был составлен эскизный проект анкет.

Структура работы: диплом состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы. В первой главе рассматривается теоретическая и методическая основа исследования адаптации персонала. Вторая часть представляет собой проектный анализ исследования и заключение. Проект исследования, главным образом, знакомит с определением структуры работы, методами исследования и гипотезой, описывает выбор предмета исследования, разработку анкет и сбор данных; заключение содержит описательный, корреляционный и регрессионный анализ последствий и влияния когнитивных перемен выпускников высших учебных заведений на способность организации к изменениям, а также положительные и негативные стороны корпоративных обязательств выпускников университетов и влияние данных факторов друг на друга.

Глава1. Теоретическая и методическая основа исследования адаптации персонала

1.1. Теоретическая и методическая основа исследования адаптации персонала.

По мере того, как день ото дня происходит глобализация экономики, быстро прогрессируют технологии, непрерывно меняется рынок, происходят

слияния и реорганизации предприятий и распространяется сетевая информация, компании, сталкивающиеся с внешней средой, претерпевают радикальные изменения. Только посредством непрерывных изменений предприятия могут приспособиться к внешней среде, занять неуязвимую позицию на рынке в условиях острой конкуренции. Питер Сенге² (1990) предложил обучающимся организациям добиться формирования процесса непрерывных изменений, внедрить систему замены старого на новое³.

Несмотря на то, что некоторые компании уже пытались осуществить организационные преобразования для преодоления трудностей, разработали относительно хороший план реформ, тем не менее, в процессе реализации из-за различных препятствий и непродуманных моментов столкнулись с трудностями. Невозможно предсказать понимание и принятие кардинальных изменений сотрудниками, их адаптивные способности и степень участия в коренных изменениях, и, в результате, многие хорошие организационные реформаторские меры не получают полноценной практической реализации, результаты таких перемен не достигают ожидаемых целей. Исследования американского "Business Week"⁴ (1999) показали, что 75% корпоративных слияний и поглощений оборачиваются полным провалом. Как повысить правильное понимание сотрудников радикальных изменений, чтобы кардинальные перемены на предприятии были более эффективными, как повысить степень одобрения и адаптационную способность сотрудников к радикальным изменениям для достижения намеченных целей - этому нельзя не уделить внимание.

В настоящее время наблюдается большой приток сотрудников-выпускников высших учебных заведений, за время обучения в своих университетах они изучают различные теории, у них формируется определенное восприятие радикальных изменений, но дальнейшее исследование, в конечном счете, зависит от того, какие у них будут способности

² Pettigrew, A.M., "The Awakening Giant: Continuity and Change in Imperial Chemical Industries" Oxford: Blackwell, 1990.

³ Yongming Taipower, "Исследование ценностей и характеристик восприятия организационных преобразований сотрудников." Soochow University, 1998

⁴ Business week : [Электронный ресурс]: Business week. URL: <http://www.bloomberg.com/businessweek>

к организационным изменениям⁵.

Для эффективных организационных реформ ученые начали глубоко изучать конкретные причины провала организационных преобразований. Главной целью радикальных изменений предприятия является не воплощение различных передовых теоретических моделей управления, а повышение уровня эффективности работы предприятия, что можно сделать двумя следующими способами: во-первых, повышением возможностей непрерывных изменений для организационной адаптации к внешней среде, получая конкурентные преимущества; во-вторых, углублением идейного понимания личного состава организации и эффективным применением человеческих ресурсов. Развитие предприятия – глобальный процесс, который невозможно осуществлять без сотрудников. Без активного участия и сотрудничества работников сложно внедрить радикальные изменения, и в таком случае не представляется возможным, чтобы перемены достигли успеха. Таким образом, в первую очередь, компании необходимо изменять сотрудников предприятия⁶.

МакДональд, Сигел⁷ (2006) , Макманус⁸ (1995) и некоторые другие ученые в своих исследованиях пришли к тому, что на фоне радикальных изменений главным фактором, влияющим на успешную реализацию преобразований, является восприятие и отношение сотрудников к переменам. Восприятие сотрудниками организационных изменений во многом определяется их собственным поведением и отношениями, таким образом, когнитивные изменения сотрудников стали важным фактором для успешной реализации преобразований. Кнудсен⁹ (2003) отмечает, что в условиях организационных реформ, определенное влияние на сотрудников может иметь рабочий распорядок и рабочая среда, что может снизить организационные обязательства

⁵ Ду Синьвэй , Сунь Ятсена. “Исследование восприятия радикальных преобразований сотрудников на примере приватизации Chunghwa Telecom. ”Государственный университет им.исследовательский институт управления людскими ресурсами, 1999

⁶ Angle , H.L.Perry , J.L. , “ An Empirical assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness” , Administrative Science Quarterly , Vol.26 , pp.1-15,1981.

⁷ Meyer,C.B.,Stensaker,LG., “Developing Capacity for Change”, Journal of Change Management,Vo1.6,No.2,pp.217-231,2006.

⁸ Mathieu,Zajac., "A Review and Meta-analysis,Correlates,and Consequences of organizational Commitment" ,Psychological Bulletin, pp.171 — 194,1995.

⁹ Сю Миньли.“Исследование корреляции восприятия организационных изменений приватизации и организационных обязательств Chunghwa Telecom... на примере районного отделения.”Чаоянский технологический университет, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2001

сотрудников. Организационные преобразования неизбежно оказывали на сотрудников психологическое воздействие и вызывали стресс, порождали у сотрудников мысли о неопределенном будущем предприятия, снижении стабильности рабочего процесса, укреплялось ощущение неясной роли служащих, таким образом, доверие к предприятию в сознании сотрудников падало, что значительно подрывало изначально стабильные регламентированные отношения между сотрудником и предприятием. Подрыв организационных обязательств приведет к неверному отношению служащего к работе и окажет негативное влияние на его работоспособность, а отрицательные мысли вызовут противодействие радикальным изменениям¹⁰ (Уотсон, 1982) . Таким образом, проведение исследования проблемы когнитивных изменений у сотрудников и вопроса организационных обязательств является необходимым требованием для повышения эффективности радикальных преобразований на предприятиях. Однако большинство исследований до сих пор сосредоточены на системе переработки и прочих реформах на макроуровне, крайне мало обсуждается роль когнитивных изменений сотрудников в радикальных преобразованиях предприятий и, хотя некоторые отечественные исследования и делают акцент на теоретическом объяснении данной проблемы, они не имеют необходимого эмпирического анализа. Резюмируя вышесказанное, изучение связи между радикальными преобразованиями предприятия и адаптационными возможностями сотрудников в условиях таких преобразований имеет большую теоретическую значимость для дальнейшего повышения эффективности кардинальных изменений компаний.

Журнал «Harvard Business Review» опубликовал известную теорию Амеля и Парахалада¹¹ . Их исследование «Основная сфера деятельности предприятий» привлекло внимание к изучению важнейших аспектов конкурентоспособности и узкоспециализированной компетенции во всем деловом мире. Опубликованное ими исследование характеризует основную сферу деятельности предприятий как «удачное сочетание передовых

¹⁰ Klarnar, Patricia, Probst, Gilbert, Soparnot, Richard, "Organizational Change Capacity in Public Services: The Case of the World Health Organization" ,Journal of Change Management, Vo 1.8, No1, pp.57-72, 2008.

¹¹ Прахалад, Амель, "Основные направления деятельности предприятия." Harvard Business Review, 1990, 79-91

технологий», которое сочетает в себе не только науку и технику, но и охватывает некоторые аспекты управления, маркетинга и другие организационные навыки, объединяет технологии взаимодействия коллектива. В исследованиях, проводимых ранее, теме организационных способностей к коренным преобразованиям предприятия не придавалось достаточного значения. К тому же, когда очень крупные научно-исследовательские учреждения проводили количественный анализ основной сферы деятельности предприятий, они также не затрагивали тему организационных возможностей предприятий в сфере радикальных преобразований, поэтому и большинство китайских предприятий не принимало во внимание данный аспект¹². В настоящее время управленческие знания и различные навыки организации на предприятиях по мере экономической глобализации постепенно сравниваются, все более важным становятся организационные способности предприятий к радикальным изменениям¹³. В условиях реальной рыночной конкуренции многие предприятия, формально придерживаясь мер по радикальным преобразованиям, не добиваются видимых изменений. Например, происходят слияния и поглощения компаний, реструктуризация предприятий, уменьшение затрат и реорганизация деятельности и так далее, однако полученные результаты не дают существенной разницы, и только часть предприятий проводит действительно результативные радикальные изменения, а другие предприятия после коренных преобразований получают серьезные убытки вплоть до банкротства¹⁴. Вследствие этого, организаторские способности предприятий к радикальным преобразованиям должны стать одним из главных направлений деятельности для достижения конкурентоспособности, поскольку способность предприятий проводить непрерывные радикальные перемены обеспечивает на рынке огромное конкурентное преимущество.

Данное исследование в качестве объекта изучения выбрало выпускников

¹² Чжан Шибэнь. «Исследование корреляции восприятия организационных изменений, стрессовых состояний сотрудников и организационных обязательств.» Chung Yuan Christian University, 2004

¹³ Watson, Goodwin, «Resistance to Change in Gerald Zaltzman Process Phenomena of Social Change», New York: } ley, pp. 117-131, 1973.

¹⁴ Чжо Мэнчжень. «Исследование связи восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и поведения сотрудников организации.» National Cheng Kung University, Институт управления бизнесом, 2003

высших учебных заведений, поскольку эта часть сотрудников прошла собственное обучение в университете и обладает определенными познавательными способностями в сфере радикальных изменений, являясь серьезным и мощным будущим резервом предпринимательства. Если есть возможность остаться в бизнесе и адаптироваться к непрерывным радикальным преобразованиям, предприятия, идущие на определенные уступки при коренных изменениях, смогут развиваться и получать неизмеримую выгоду¹⁵.

Таким образом, практическое значение данного исследования заключается в следующих пунктах: во-первых, проведение связи между когнитивным восприятием радикальных преобразований и способностями к таким изменениям эмпирическим путем, способствование активным действиям предприятий по повышению осознания и понимания сотрудниками радикальных преобразований, а также развитие способности предприятий к кардинальным изменениям; во-вторых, проводя исследование, можно способствовать привлечению познавательных способностей выпускников высших учебных заведений к проведению более качественных преобразований на предприятиях - таким образом, компании могут повысить эффективность радикальных преобразований; в-третьих, развивая способность сотрудников к радикальным преобразованиям, способствовать тому, чтобы предприятия, имея в основе сотрудников, готовых к непрерывным радикальным преобразованиям, повысили свою конкурентоспособность в условиях непрерывных перемен¹⁶.

Новизна исследования :

1 . Инновационная перспектива исследования. Данное исследование рассматривает влияние восприятия радикальных преобразований на организационные способности к изменениям с точки зрения отдельного сотрудника. Основным изучаемым направлением в данной сфере раньше были факторы влияния организационных способностей к преобразованиям в целом. Настоящее же исследование ставило целью изучить конкретные последствия

¹⁵ У Чженьчан. "Исследование влияния предвидения неопределенности организационных преобразований на агрессивную реакцию сотрудников." Национальный институт управления, 2000

¹⁶ Anthony , F.,Buono , Kenneth , W,Kerber , "Creating a Sustainable Approach to Change : Building Organizational Change Capacity" , SAM Advanced Management Journal , pp.4-21,2010.

влияния восприятия радикальных преобразований на организационные способности к изменениям с точки зрения отдельного сотрудника, возможно, касалось проблемы некоторых детальных причин, по которым радикальные преобразования на предприятиях имели успех или терпели неудачу, что является полезным дополнением к основным вопросам исследования. Таким образом, предприятия могут лучше понимать факторы, влияющие на организационные изменения, в процессе которых можно проводить более эффективные преобразования. Поэтому предприятия могут повысить навык реорганизации и получить конкурентные преимущества в условиях постоянно меняющегося рынка¹⁷.

2 . Данное исследование подошло к изучению научной проблемы менеджмента с психологической точки зрения. Было проведено корреляционное исследование с прошлыми работами по изучению поведения сотрудников в условиях радикальных преобразований на предприятиях, все из них основаны на изучении персонала предприятия в целом, проведен анализ конкретных действий. Тем не менее, конкретное поведение сотрудников сильно зависит от собственного восприятия работников; данное исследование представляет собой попытку углубленного изучения роли восприятия радикальных преобразований на предприятиях выпускниками высших учебных заведений, вместе с тем проводится анализ влияния данных факторов на организационные способности к радикальным преобразованиям¹⁸. В ходе получения образования у выпускников высших учебных заведений складывается собственное понимание и восприятие, формируется определенная познавательная способность к организационным изменениям. Каким образом восприятие радикальных преобразований отражается на организационных способностях к изменениям – важный вопрос предпринимательства, требующий разрешения. Это обеспечит предприятиям теоретическую основу в процессе радикальных преобразований для развития познавательных способностей сотрудников с высшим

¹⁷ У Юхао. «Исследование связи когнитивных изменений восприятия сотрудниками радикальных преобразований предприятия, склонностей к сопротивлению реформам и организационных обязательств.» Zhejiang University, 2009.

¹⁸ Хон Лимей. «Исследование связи восприятия организационных изменений, рабочей нагрузки и организационных обязательств... На примере административного персонала научно-технического университета.» Государственный университет им. Сунь Ятсена, 2005

образованием, что и составляет новизну исследования¹⁹.

1.2 Адаптация персонала к изменениям—понятие, содержание и взаимосвязь с восприятием радикальных преобразований.

Когнитивные изменения :

Восприятие радикальных преобразований стало одним из новых направлений исследования организационных изменений и имеет чрезвычайно важное значение как с теоретической, так и с практической точек зрения. В отечественных исследованиях есть немало научных определений восприятия радикальных преобразований, однако им не хватает системности и всестороннего подхода, поскольку большинство ученых, в основном, руководствовались научным определением восприятия радикальных преобразований с точки зрения когнитивной теории.

Понятие восприятия радикальных преобразований главным образом состоит из следующих направлений: понимание сотрудниками личных законных интересов, восприятие задач радикальных преобразований, осознание их преимуществ, восприятие компенсации благополучия сотрудников, понимание адаптивных способностей работников, осознание сотрудниками перспектив развития посредством радикальных перемен, восприятие степени участия в коренных преобразованиях, а также веры сотрудников в свои силы в условиях радикальных изменений. В соответствии с целями данного исследования, ссылаясь на работы Уодделла и Сохала²⁰ (1999), а также Лю Яцюня²¹, ёмкость понятия восприятия радикальных преобразований можно также разделить на аспекты. Восприятие организационных изменений подразделяется на 4 аспекта, такие как восприятие задач радикальных преобразований, понимание роли участия в них, осознание личных интересов и понимание перспектив будущего развития. Восприятие задач радикальных преобразований: как организация разрабатывает план реформ или предприятие уже в процессе преобразований, необходимо ли участие сотрудников в

¹⁹ Сунь Ятсена, «Исследование связи восприятия радикальных преобразований, психологической привязанности и рабочей производительности.» Доминик Лам. Государственный университет им. 2010

²⁰ Waddell, D., Sohal, A. S., «Resistance: A Constructive Tool for Change Management», Management Decision, Vol. 36, No. 8, pp. 543-548, 1988.

²¹ Люя Цюнь Сиань. «Исследование связи восприятия организационных изменений сотрудниками отдела корреспонденции и удовлетворения от работы.» Северо-Западный университет, 2009

организационных изменениях, осознается ли эффективность организационных преобразований; понимание роли участия в преобразованиях: желают ли сотрудники предприятия выражать свою точку зрения по вопросам реформ в процессе радикальных преобразований, желают ли принимать участие в организации, подготовке и консультации, способны ли иметь участливые намерения в преобразованиях и одобрять сложившуюся ситуацию; осознание личных интересов: осознают ли сотрудники в процессе радикальных преобразований ситуацию относительно своей должности, оплаты труда, льгот и других перемен. Понимание перспектив будущего развития: осознают ли сотрудники предприятий свои будущие перспективы продвижения по службе и прочие возможности после организационных преобразований.

Способности к организационным преобразованиям:

В условиях растущей рыночной конкуренции все больше предприятий стремится повысить возможности организационных изменений, что является хорошим толчком для теоретических исследований возможностей организационных изменений предприятия (Мэйер, Гельбуда²², 2006) . Столкнувшись с неопределенностью относительно будущей обстановки, предприятия тщательно разрабатывают план радикальных преобразований, реализация которого не достигает необходимых результатов. Потерпев неудачу, предприниматели занимаются изучением успешно реализованных радикальных преобразований у других организаций. Кербер, Буоно, Морган и Супамот²³ (2005) отмечают, что основной целью большинства исследований является подробное изучение управления успешно реализованных преобразований, они должны быть сосредоточены на исследовании и изучении возможностей организационных изменений предприятия.

Предприятия в процессе радикальных преобразований могут столкнуться со всяческими препятствиями. Если необходимо развить навык организации

²² Meyer, J.P., Allen, N.J., Gellatly, L.R., "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-lagged Relations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 710-720, 1990.

²³ Kerber, K., Buono, A.F., "Rethinking Organizational Change: Reframing the Challenge of Change Management", *Organization Development Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 23-39, 2005.

реформ, следует уменьшить количество и силу таких препятствий или посмотреть на них с точки зрения диалектики, т.е. обратить их в движущую силу предприятия при радикальных преобразованиях. В ходе исследований Ходж и Джонсон²⁴ (1970) обнаружили, что при организации радикальных преобразований сами сотрудники представляют собой в некоторой степени факторы сопротивления, радикальные изменения приводят к снижению способностей отдельных работников, вызывают страхи, влияют на выполнение должностных обязанностей, снижают личную свободу сотрудников в рабочих процессах, изменяют условия работы, отношения внутри коллектива, не учитывают роль и участие работников в программе реформ. Такие обстоятельства могут вызвать сопротивление к радикальным преобразованиям со стороны сотрудников²⁵. Бай Лифань²⁶, проводя исследование, отметил, что сотрудники беспокоятся о потере своей должности, и если существующие социальные отношения под угрозой, работники начинают сопротивляться радикальным преобразованиям. Если предприятие стремится освоить и развить свои возможности организационных изменений, то необходимо обеспечить задействование всего коллектива организации, учесть отношение сотрудников к реформам, знать их возможную реакцию, поощрять их активное участие в процессе реформ. Развивая возможности организационных изменений необходимо взглянуть на ситуацию с нетрадиционной точки зрения, рассматривать реформы как изолированный вопрос, а не нагромождать одну проблему на другую. Во-первых, в условиях будущей неопределенной обстановки предприятие должно уметь непрерывно изучать и регулировать динамичный процесс преобразований; во-вторых, уметь реализовывать радикальные изменения. По сути, в процессе освоения и развития возможностей организационных изменений есть целый ряд методов развить врожденную склонность людей к переменам, сделать это частью жизнедеятельности организации. Исследователь выделяет три направления в

²⁴ Hodge, B.J. & Johnson, H.J., Management and Organizational Behavior: A Multidimensional Approach, 1970.

²⁵ Чен Юсин, "Поверхностный анализ возможностей организационных изменений и его индексная система строительства экономики и управления." 2005, 53-60

²⁶ Бай Лифань, "Влияние восприятия организационных изменений и интернационализации на поведение сотрудников организации на примере офицерского штаба в резерве. магистерская диссертация," DaYeh University, факультет управления и менеджмента, 2003

освоении и развитии возможностей организационных изменений предприятия. Первое касается личного состава организации, включает в себя побуждение сотрудников предприятия к пониманию различных методов реформ и развитие желания участия и способностей к радикальным преобразованиям; второе – построение единой основы для введения кардинальных изменений; третье – формирование грамотности и идейной основы реформ²⁷.

Взаимосвязь восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и возможностей организационных изменений предприятия:

Самая ранняя теория организационных изменений была разработана в 40-х годах XX века, и принадлежит известному американскому стороннику доктрины менеджеризма Левину²⁸, вслед за которым зарубежные ученые стали непрерывно пополнять и развивать исследования по теории организационных изменений: анализ основных факторов организационных преобразований, анализ организационных изменений и внешней среды (Брудерер, Сингх, 1996, Дорти, Кэрролл, 2009, Трэвис, 2007)²⁹, в других странах, в том числе в Китае также стали углубленно изучать теорию организационных изменений (Чжао, Ян, Лелиерт, Геффен, 2006)³⁰ и так далее. В последние несколько лет предприятия в процессе радикальных преобразований столкнулись с реальными проблемами, некоторые из которых не могут быть решены посредством теории организационных изменений. При таких обстоятельствах все больше отечественных ученых начинает уделять внимание влиянию когнитивного восприятия сотрудников и их поведения в условиях радикальных преобразований на предприятии.

Основываясь на изучении вышеизложенной литературы можно сделать следующие выводы. Во-первых, благодаря эмпирическим исследованиям аспекта восприятия сотрудниками радикальных преобразований и численного

²⁷ Щенйе, “Исследование связи восприятия организационных изменений и нагрузки на работе.” Нанкинский университет, 2007

²⁸ Liao, Y., “Human Resource Management Control System and Firm Performance: A Contingency Model of Corporate Control”, International Journal of Human Resource Management, Vol. 17, pp. 716-736, 2006.

²⁹ Daft, R.L., Steers, R.M., “Organizations: a macro Approach. IL”, Scott Foreman & Company, 1986.

³⁰ Zhou, K., Tse, D., Li, J., “Organizational Changes in Emerging Economies: Drivers and Consequences”, Journal of International Business Studies, Vol. 37, No. 2, pp. 248-263, 2006.

изучения проблемы, исследование данной темы становится все более полным и зрелым. В более современных исследованиях основное внимание уделяется восприятию организационных изменений, которые влекут за собой рабочее давление на сотрудников, качество выполнения их обязанностей, удовлетворение от работы и другие последствия радикальных перемен³¹. Исследование когнитивного восприятия кардинальных преобразований имеет большую практическую значимость для изучения данной темы, в которой существуют и некоторые расхождения. Во-вторых, все более важным становится вопрос о частоте проведения радикальных изменений и как измерять эту способность. Хорошая система оценки может стимулировать повышение возможностей организационных изменений предприятия, так что в условиях растущей конкуренции на рынке повысится устойчивость предприятий. Некоторые ученые уже рассматривают способы и показатели измерения возможностей организационных изменений предприятия, но не приходят к единому мнению. В-третьих, при проведении радикальных преобразований предприятия могут встретить множество препятствий, в том числе в лице сотрудников, что может оказать существенное влияние на успех проводимых изменений. Это становится ключевым фактором в возможностях организационных изменений предприятия, еще нет глубоких исследований связи возможностей организационных изменений предприятия и психики и когнитивного восприятия сотрудников радикальных перемен. В-четвертых, исходя из прежних работ ученых о связи между данными аспектами, высокий уровень организационных обязательств напрямую влияет на возможности организационных изменений предприятия. Если организационные обязательства сотрудников предприятия относительно низки, то они не будут принимать активное участие в радикальных преобразованиях. Связь и влияние организационных обязательств на когнитивное восприятие сотрудников радикальных преобразований еще нуждается в углубленном изучении³².

³¹ Лю Шимо, «Исследование восприятия и организационных обязательств сотрудников Chunghwa Telecom к реформам приватизации... на примере долгосрочной корреспонденции филиалов предприятия.» 2000

³² Чжэн Шуфэнь. «Исследование связи восприятия радикальных преобразований работников государственного сектора, доверия сотрудников, стратегии управления стрессом и отношения к работе.» Сямьский университет, 2009

Адаптация персонала:

Адаптация персонала — процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом. Этот термин применим как к новым сотрудникам, нанимаемым извне, так и к сотрудникам, перемещаемым на новую должность в порядке внутренней ротации. Адаптация, приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования³³.

Адаптация персонала подразделяется по направлениям:

1. Производственная:

- a) Профессиональная;
- b) Психофизиологическая;
- c) Социально-психологическая;
- d) Организационно - психологическая;
- e) Организационно-административная;
- f) Экономическая;
- g) Санитарно-гигиеническая.

2. Внепроизводственная:

- a) Адаптация к внепроизводственному общению с коллегами;
- b) Адаптация в период отдыха.

Все виды адаптации взаимосвязаны между собой.

Условно процесс адаптации персонала можно разделить на 4 этапа:

1. Оценка уровня подготовленности работника. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным.

2. Ориентация. Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны

³³ Наталья Володина Адаптация персонала. «Российский опыт построения комплексной системы - :Эксмо», 2009. С. 240. ISBN 978-5-699-32516-0

организации. В ходе проведения общей программы ориентации часто затрагиваются следующие вопросы:

- a) Общее представление о компании: цели, приоритеты, проблемы;
- b) Политика организации;
- c) Оплата труда;
- d) Дополнительные льготы;
- e) Охрана труда и соблюдение техники безопасности.

3. Действенная ориентация. Приспособление работника к своему статусу, включение в межличностные отношения с коллегами и руководством.

4. Функционирование. Последний этап процесса адаптации. Характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе³⁴.

С целью преодоления возникающих трудностей, а также повышения эффективности процесса приспособления в компаниях создается система адаптации персонала. Данная система включает комплекс мероприятий, которые позволяют сотруднику выйти на необходимый уровень производительности с минимальными потерями для него самого и для компании³⁵.

Наличие системы адаптации дает следующие преимущества:

для компании:

- a) Повышение эффективности работы сотрудника, ускорение процесса выхода работника на требуемый уровень производительности;
- b) Налаживание или поддержание положительных отношений в коллективе;
- c) Предотвращение серьёзных ошибок, которые могли бы совершить новые сотрудники;
- d) Сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;

³⁴ Неларин Корнелиус. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика - : Баланс Бизнес Букс, 2005. С. 498 ISBN 966-8644-22-0, 1-86152-610-5

³⁵ Grant.A.M.,Franklin.,Langford.P.,“The self-reflection and Insight Scale:A New Measure of Private Self-consciousiousness” , Social Behavior and Personality:An international Journal, Vol.90,pp.821-836.2002.

е) Минимизация «текучести» кадров³⁶.

для сотрудника:

а) Налаживание отношений в коллективе;

б) Быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение новых навыков и знаний;

с) Снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумением выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;

д) Сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью;

е) Снижение страха сотрудника быть уволенным во время испытательного срока.

Система адаптации должна иметь четкую организацию и регламентацию:

а) Welcome-тренинг — это первоначальное ознакомление сотрудника с общими сведениями о компании, с её историей, продуктами, услугами, структурой и культурой;

б) Программа адаптации, регламентирующая мероприятия и сроки обучения сотрудника — отвечает за то, каким навыкам и в какой последовательности обучается работник, какие обязанности начинает выполнять в первую очередь, а также помогает адаптироваться сотруднику в коллективе;

с) Система наставничества — привлечение опытного работника в помощь новому сотруднику;

д) Система аттестации по итогам адаптационных мероприятий — четкий порядок оценки нового сотрудника, понятный как руководству, так и ему самому³⁷.

В зависимости от подготовки нового сотрудника, его психологических качеств и специальности срок адаптации может составлять от нескольких

³⁶ Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом – Академия, 2008, С. 224. ISBN 978-5-7695-5770-5

³⁷ Брайн И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих Изменение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность. – Вильямс, 2007. С. 304. ISBN 978-5-8459-1248-0, 1-5785-1136-4

месяцев до полугода.

Глава 2. Эмпирическое исследование адаптации персонала к изменениям.

2.1. Проектирование и создание базы данных.

Для изучения восприятия радикальных преобразований, исследовательского фона возможностей организационных изменений предприятия, определения задач работы в ходе исследования был проведен обзор соответствующей литературы. В этой главе основное внимание будет уделено созданию проекта и схемы исследования, определены рамки исследования организационных изменений, представлена научно-исследовательская основа данной работы, рассмотрено влияние восприятия радикальных преобразований на возможности организационных изменений, а также регулирующая роль организационных обязательств в этом воздействии, выдвинута исследовательская гипотеза, описаны методы исследования. В частности, данная глава включает в себя выбор объекта исследования и подбор данных, составление анкеты и план анализа.

Определение рамок организационных изменений:

Совокупность радикальных преобразований предприятия теоретически можно разделить на два вида. Первый вид соответствует и практическому подходу, и технологическому, структурному и культурному содержанию; другой вид ориентирован непосредственно на человеческую психику, за основу радикальных преобразований приняты кардинальные изменения в самих людях, которые подразделяются на два уровня – мысли и действия. Однако подавляющее большинство организационных изменений на предприятиях не проходит лишь на одном уровне, а происходит преобразование всей системы предприятия. С точки зрения отдельного члена организации подразумеваются

соответствующие изменения и в когнитивном восприятии и в поведении, а с точки зрения предприятия в целом все радикальные преобразования затрагивают стратегию, организацию, порядок деятельности, технологии и культуру, а также множество других аспектов. Вполне вероятно, что в процессе радикальных преобразований изменяется структура предприятия или действующий режим работы, а технологические изменения достигаются, в основном, в результате стратегических преобразований, поэтому радикальные преобразования подразделяются на 4 измерения: стратегические, культурные, структурные преобразования и изменения в режиме и системе. Во внешнем измерении находятся структурные и системные преобразования, гораздо проще изменить человеческое поведение, а стратегические и культурные преобразования находятся во внутреннем измерении, с которым связаны и преобразования в человеческом восприятии³⁸.

Исследование основывалось на точке зрения таких ученых как Уэббер (1997) и Карнал (2011)³⁹, которые считали, что организационные изменения являются результатом действий предприятия, направленных на повышение организационной эффективности⁴⁰. В соответствии с внутренними и внешними условиями регулируется стратегия предприятия, взаимоотношения между сотрудниками, культурные, технологические и структурные процессы, а для изменения восприятия и поведения людей необходим целый ряд процессов. Согласно научному определению организационных изменений из изученной литературы, организационные изменения делятся на 4 типа, а именно: культурные, стратегические, системные и структурные радикальные преобразования. Под структурными изменениями подразумеваются преобразования внутренней организационной структуры, например, роспуск или объединение некоторых отделов, полная трансформация структуры предприятия, реорганизация корпорации и так далее⁴¹. Стратегические

³⁸ White,S.,Linden,G.,“Organizational and Industrial Response to Market Liberalization: the Interaction of Pace, Incentive and Capacity to Change”, Organization Studies, Vol.23, No.6, pp.917-948, 2002.

³⁹ Judge William,Q.,Naoumova,Irina,Douglas Thomas, “Organizational Capacity for Change and Firm Performance in A Transition Economy”, International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, No.8, pp.1737-1752, 2009.

⁴⁰ Kotter.J.P. , Sehlenger.L.A.“Choosing Strategies for Change”. Harvard Business Review , Vo1.57 , No.21,pp.106-144,1979

⁴¹ Вае Сюехуэй.“Исследование жизненного цикла возможностей организационных изменений предприятия.”Шаньдунский строительный университет, 2011

изменения представляют собой мероприятия по слиянию предприятий с другими организациями, или когда предприятия прекращают или начинают деятельность в определенной отрасли, учреждают союз с другой организацией или прочие стратегические действия по сотрудничеству или конкурированию. Под системными преобразованиями понимают регуляцию внутренней системы управления предприятия, например, система управления людскими ресурсами, зарплата, аттестация и так далее. Культурные изменения – создание корпоративных ценностей и их реализация, а также обновление и согласование существующей корпоративной культуры. В большинстве ситуаций корпоративная культура не меняется радикально, в основном это следует за структурными, системными и стратегическими реформами. Таким образом, после проведения анкетирования настоящее исследование отметило влияние всех четырех видов радикальных преобразований на предприятиях.

Модель исследования:

Проанализировав соответствующую литературу о восприятии и возможностях организационных изменений, отечественные ученые провели сопоставительное исследование восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений. Было отмечено, что, несомненно, восприятие влияет на возможности. Исходя из вышесказанного, для изучения связи между восприятием и возможностями радикальных изменений данное исследование в качестве объекта выбрало группу выпускников высших учебных заведений. Ввиду своей индивидуальности сотрудники организаций отличаются друг от друга, отличается и их восприятие радикальных преобразований, из-за различных восприятий разнятся и способности к изменениям, разумеется, и оказывается влияние на возможности организационных преобразований. На основании данного материала исследование выделяет восприятие радикальных преобразований в качестве независимой переменной, организационные обязательства – регулируемой переменной, возможности организационных изменений – зависимой переменной, личностные факторы (половое различие, семейное положение, стаж работы и другое) – измеряемой переменной.

Модель исследования связи между всеми тремя аспектами (восприятие радикальных преобразований, организационные обязательства и возможности организационных изменений на предприятиях) и механизмом их действия представлена ниже :

Таблица 2-1 Модель бумаги

Организационных обязательств	
Восприятие радикальных преобразований	возможности радикальных преобразований
- задачи радикальных преобразований	- отношение к реформам
- участие в преобразованиях	- новизна реформ
- личный интерес	- темп преобразований
- будущие перспективы развития	- гибкость преобразований
<p>измеряемой переменной: половое различие, семейное положение, стаж работы, Размер Вашей организации, Вид Вашей организации</p>	

Исследовательская гипотеза:

Для достижения целей данной работы исследование обращается к изучению научной литературы о соответствующих теориях и учениях, определяет рамки данного исследования. Шаоши и Су (2012)⁴² в своих исследованиях отметили, что сила сопротивления влиянию возможностей организационных изменений и сила сопротивления восприятию сотрудников радикальных преобразований имеют положительную корреляцию; наряду с этим подчеркнуто, что сила сопротивления восприятию и поведенческая сила сопротивления также имеют ясную позитивную корреляцию. Сила сопротивления восприятия влияет не только на усиление эмоций и чувств, но и на поведенческую силу сопротивления, а также, конечно, на развитие возможностей организационных преобразований. Таким образом, восприятие радикальных преобразований сотрудниками и возможность организационных изменений, несомненно, имеют положительную взаимосвязь⁴³. В начале главы данное исследование определяет ёмкость определений восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений, глубоко изучает

⁴² Shao Hsi Chung, Ying Fang Su, Shao Wen Su, "The Impact of Cognitive Flexibility on Resistance to Organizational Change" Social Behavior and Personality, Vol. 40, pp.735-745, 2012.

⁴³ Staber, U., Sydow, J. "Organizational Adaptive Capacity: A Structuration Perspective", Journal of Management Inquiry, Vol. 11, No. 4, pp.408-424, 2002.

рамки данных понятий и существующие между ними связи. Таким образом, исследование выдвигает следующие гипотезы:

1. Между восприятием радикальных преобразований и возможностями организационных изменений существует положительная корреляция. Исследовательская гипотеза определяет 4 аспекта восприятия и 4 аспекта возможностей радикальных преобразований, как будет описано ниже, предполагается, что между всеми этими аспектами выявлена положительная корреляция.

a) Позитивная корреляция между восприятием задач радикальных преобразований и отношением к ним.

b) Позитивная корреляция между восприятием участия в радикальных преобразованиях и отношением к ним.

c) Позитивная корреляция между восприятием личных интересов и отношением к радикальным преобразованиям.

d) Позитивная корреляция между восприятием перспектив будущего развития и отношения к радикальным преобразованиям.

e) Позитивная корреляция между восприятием задач радикальных преобразований и новшествами, которые за ними последуют.

f) Позитивная корреляция между восприятием участия в радикальных преобразованиях и новшествами, которые за ними последуют.

g) Позитивная корреляция между восприятием личных интересов и новшествами, которые последуют за радикальными преобразованиями.

h) Позитивная корреляция между восприятием перспектив будущего развития и новшествами, которые последуют за радикальными преобразованиями.

i) Позитивная корреляция между восприятием радикальных изменений и темпами преобразований.

j) Позитивная корреляция между восприятием участия в радикальных преобразованиях и темпами преобразований.

k) Позитивная корреляция между восприятием личных интересов и темпами радикальных преобразований.

l) Позитивная корреляция между восприятием перспектив будущего развития и темпами радикальных преобразований.

m) Позитивная корреляция между восприятием задач радикальных преобразований и гибкостью реформ.

n) Позитивная корреляция между восприятием участия в радикальных преобразованиях и гибкостью реформ.

o) Позитивная корреляция между восприятием личных интересов и гибкостью реформ.

p) Позитивная корреляция между восприятием перспектив будущего развития и гибкостью реформ.

В соответствии с прошлыми исследованиями, многие ученые доказывали существование релятивных отношений между восприятием радикальных преобразований и организационными обязательствами, организационные обязательства влияют и на возможности радикальных преобразований организации. Месвели и Потвана⁴⁴ (2006) на примере Южной Африки в исследованиях поведения сотрудников организаций и их сопротивляемости к радикальным преобразованиям обратили внимание на тесную связь поведения сотрудников предприятия, организационными обязательствами и организационными возможностями радикальных преобразований. Однако исследования еще не продвинулись в изучении регуляционной связи между организационными обязательствами, восприятием радикальных преобразований и организационными возможностями. Исходя из вышесказанного, выдвигается следующая гипотеза:

2 . Организационные обязательства играют регулирующую роль во взаимосвязи восприятия радикальных преобразований и организационными возможностями преобразований, то есть, чем сильнее организационные обязательства, тем более очевидно влияние восприятия радикальных преобразований на возможности организационных изменений.

⁴⁴ Msweli-Mbanga,P.,Potwana,N.,“Modelling Participation,Resistance to Change and Organizational Citizenship Behavior:A South African Case” ,South African Journal ofBusiness Management,Vol.37,pp.21-29,2006.

Выбор объекта:

Основная цель данного исследования заключается в изучении релятивных отношений восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений на примере 80 выпускников высших учебных заведений, а также доказательстве влияния организационных обязательств на эти связи. Ввиду этого 80 выпускников высших учебных заведений являются основным объектом исследования. Эта контрольная группа станет главным свежим подкреплением предприятий для осуществления радикальных преобразований, а знания, приобретённые ими в университетах, сформировали определенное восприятие; и то, каким образом они скажутся на организационных возможностях преобразований, является одной из главных целей данного исследования. Выборка для исследования была проведена в пяти городах, а именно Пекине, Шанхае, Чжэнчжоу, Сиане и Шэньяне. Туда были отправлены анкеты в печатном и электронном виде, проведено соответствующее исследование, в ходе которого предприятия и студенты присутствовали лично, помогали раздавать и собирать анкеты, чтобы обеспечить достоверные результаты и высокую эффективность.

Анкетирование:

Прежде всего, на основе систематизации и анализа корреляционной теории в понятиях восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и возможностей организационных изменений, в ходе данного исследования было проведено интервью среди сотрудников, получивших высшее образование, которых ознакомили с темой восприятия радикальных преобразований; заслушано их мнение и точка зрения по поводу возможных кардинальных изменений на их предприятиях. Для составления анкет добросовестно собран и изучен весь полученный материал, сопоставлены основные цели данного исследования и эскизный проект исследовательских гипотез. Затем среди выпускников университетов был проведен пробный опрос, выявлены недостатки первичных анкет, внесены серьезные поправки в их содержимое, и сформирован окончательный образец анкетного листа. Анкета

исследования подразделяется на четыре раздела: раздел личных данных, раздел вопросов на восприятие радикальных преобразований, раздел вопросов об организационных обязательствах и раздел вопросов о возможностях организационных изменений. Раздел личной информации содержит статистические вопросы о половой принадлежности, семейном положении, стаже работы, личных качествах исследуемого, о структуре предприятия, на котором он работает. В оценке вопросов данного раздела применялась пятибалльная шкала ответов (шкала Лайкерта⁴⁵) : полностью не согласен - 1 балл, не согласен – 2 балла, не знаю – 3 балла, согласен – 4 балла, полностью согласен – 5 баллов. То есть, чем выше балл, тем выше степень одобрения, и наоборот, чем ниже балл, тем меньше согласен исследуемый. Раздел о восприятии радикальных преобразований включает в себя 15 вопросов, раздел организационных обязательств состоит из 25 вопросов, раздел о возможностях организационных изменений состоит их 20 вопросов, а в общей сложности в анкете 60 вопросов.

Сбор данных:

В анкетировании исследование придерживалось принципа анонимности, целый ряд предприятий предоставил сотрудников для формирования контрольной группы выпускников университетов. Анкетирование проходило в два этапа. На первом этапе проводилось пробное испытание опроса по анкетам, в общей сложности объектам исследования было выдано 30 анкет, заполнено и возвращено также 30 опросных листов. Затем проведен предварительный анализ собранных у испытуемых материалов, отредактированы двусмысленные или нелепые формулировки, внесены поправки, чтобы окончательный вариант анкеты был точным, конкретным и целостным. После редактирования был разработан официальный окончательный вариант анкеты, выданный преимущественно в Сиане, Шэньяне, Пекине, Шанхае и Чжэнчжоу каждому испытуемому лично. В ходе

⁴⁵ Шкала Лайкерта : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0_%D0%9B%D0%B0%D0%B9%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0

исследования было роздано 280 анкет, возвращено 223. Для проверки подлинности и чистоты проведения опроса был установлен строгий регламент и порядок проведения анкетирования; каждый респондент отвечал на вопросы четырех разделов, а затем по результатам было рассчитано среднее значение. В конечном итоге для обработки данных было отобрано 207 анкет с верной формой заполнения, то есть 73,9% от общего количества предложенных анкет.

Результаты первичной обработки данных, полученных анкетированием, и их анализа можно изучить в таблице 2-2.

Таблица 2-2 Сопоставление и анализ данных опроса.

Базовая информация о выборке спросил пунктов		Количество	процент
пол	М	93	44.9
	Ж	114	55.1
семейное положение	В браке	42	20.3
	Холост	165	79.7
стаж работы	1 год	99	47.8
	2 года	54	26.1
	3 года	30	14.5
	4 года и более	24	11.6
Вид организации	Государственное, национальное предприятие	60	29.0
	Предприятие с иностранным капиталом	51	24.6
	Собственное (Частное) коммерческое предприятие	81	39.1
	Бюджетное учреждение	15	7.2
Размер организации	20 человек и меньше	27	13.0
	20—100 человек	51	24.6
	100-500 человек	39	18.8
	500 человек и более	90	43.5

Исходя из таблицы 2-2, можно заключить, что гендерная вариабельность испытуемых склоняется к сравнительно меньшему количеству мужчин среди общего количества опрошенных, а именно 93 человека, 44,9% от общей группы испытуемых; количество женщин выше, а именно 114, что составляет 55,1% гендерной пропорции всех испытуемых. Пункт семейного положения: состоящих в браке среди испытуемых значительно меньше, чем холостых, в браке 42 человека, т.е. 20,3% от общего количества, в то время как 165 холостых испытуемых составляют 79,7%. Такая тенденция может быть вызвана тем, что все испытуемые сотрудники только закончили университет и еще не успели вступить в брак. В отношении стажа работы, сравнительно высок процент стажа в один год, таких опрошенных 99 человек, что составляет 47,8%, остальные пропорции довольно средние, 54 человека, 30 человек и 24,

соответственно 26,1%, 14,5% и 11,6%; по вопросу места работы, среди испытуемых сравнительно низкий процент работников бюджетных организаций, 15 человек, 7,2% от общего количества, остальные показатели средние, 60, 51 и 81 человек, 29,0%, 24,6% и 39,1% соответственно; относительно масштабов предприятий, сравнительно высокий процент работающих в организации со штатом более 500 человек, а именно 90 опрошенных, т.е. 43,5%, остальные позиции средние, 27, 51 и 39 человек, соответственно 13,0%, 24,6% и 18,8% от общего числа опрошенных. В целом, представленные объекты исследования соответствуют целям данного исследования.

2.2. Социологический анализ адаптации персонала.

Достоверность анализа⁴⁶ :

При проведении эмпирического анализа данных опроса достоверность является крайне важным этапом. Содержимое анкет должно быть полностью достоверно, это обязательное условие для обеспечения эффективности эмпирического анализа данных и точной реакции на изучаемые процессы. Если достоверность анкеты ставится под сомнение, то собранные материалы не являются подходящими, в таком случае выводы, полученные из анализа данных опроса, не могут быть верными. Обеспечив достоверность данных, можно свидетельствовать надежность и эффективность умозаключений.

Под обеспечением достоверности подразумевается единообразие данных, отсутствие противоречий и отражение реального положения дел испытуемого в анкетировании. В настоящее время исследователи обычно используют коэффициент согласованности Кронбаха, который обычно находится в промежутке 0-1, чем больше это значение, тем больше внутренней согласованности, данный коэффициент является лучшей мерой достоверности. Что касается конкретных норм, коэффициент Кронбаха Альфа в значении 0,7 и выше является приемлемым, значит, проверяемые данные имеют внутреннюю

⁴⁶ Достоверность анализа : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>

однородность, и анкета достоверна; коэффициент Кронбаха Альфа в значении 0,5-0,7 указывает на необходимость доработать или скорректировать конкретные вопросы анкеты; при коэффициенте Кронбаха Альфа менее 0,5 результаты опроса должны быть отклонены⁴⁷.

Таблица 2-3 Статистика достоверности для каждого показателя

Показатель	Cronbachs Alpha	Количество
Восприятие радикальных преобразований	.768	15
задачи радикальных преобразований	.900	4
участие в преобразованиях	.758	4
личный интерес	.949	4
будущие перспективы развития	.804	3
организационные обязательства	.899	25
эмоциональное восприятие	.853	5
наилучшая приверженность	.934	5
экономические обязательства	.930	5
нормативные обязательства	.816	5
возможные благоприятные обязательства	.851	5
возможности радикальных преобразований	.953	20
отношение к реформам	.843	5
новизна реформ	.932	5
темпы преобразований	.907	5
гибкость преобразований	.927	5

Как видно из таблицы 2-3 статистики достоверности каждого показателя, восприятие радикальных преобразований имеет четыре показателя, организационные обязательства 5 и возможности организационных изменений тоже 4 показателя. Если их значение по шкале Кронбаха Альфа превышает 0,7, то данный аспект относительно стабильный, однородный. Из этого можно сделать вывод, что в целом внутренняя стабильность исследования довольно хорошая, а отдельные переменные имеют положительную корреляцию, таким образом, можно считать, что разработанные анкетные листы имеют высокий уровень достоверности и отражают реальное положение респондентов.

Описательный анализ⁴⁸ :

Для проведения исследования в первую очередь были собраны данные для описательного анализа, посредством которого могут быть выявлены внутренние

⁴⁷ Альфа Кронбаха : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D1%8C%D1%84%D0%B0_%D0%9A%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B1%D0%B0%D1%85%D0%B0

⁴⁸ Описательный анализ : [Электронный ресурс]: URL: <http://www.statmethods.ru/konsalting/statistics-metody/75-opisatelnyj-analiz-dannykh.html>

закономерности и лучше описаны характеристики объекта исследования. Описательный статистический анализ данных опроса контрольной группы по всем показателям позволяет провести общее итоговое описание, а также описательный статистический анализ восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и способности к радикальным преобразованиям, используя для каждого показателя шкалу ответов в диапазоне 1-5. Значение 1-2,5 указывает на низкий уровень показателя, 2,5-3,5 – средний уровень, 3,5-5 – высокий уровень. При высоком значении восприятия радикальных преобразований выпускники высших учебных заведений осведомлены и поддерживают данный показатель; если организационные обязательства имеют высокое значение, значит уровень лояльности выпускников университетов к своему предприятию высокий; высокое значение возможностей организационных изменений означает высокую вероятность проведения радикальных преобразований. Конкретные результаты приведены в таблице 2-4:

Таблице 2-4

	N	минимальный	максима	средства	стандартное отклонение
задачи радикальных преобразований	207	1.25	5.00	3.77	.761
участие в преобразованиях	207	1.5	5.0	4.01	.491
личный интерес	207	1.00	5.00	2.84	1.056
будущие перспективы развития	207	1.00	5.00	3.49	.730
эмоциональное восприятие	207	2	5	3.10	.830
нормативные обязательства	207	1	5	3.48	.848
наилучшая приверженность	207	1.0	5.0	3.57	.820
экономические обязательства	207	1	5	2.98	.822
возможные благоприятные обязательства	207	1	5	2.60	.887
отношение к реформам	207	2	5	3.61	.618
новизна реформ	207	2	5	3.66	.642
темп преобразований	207	2	5	3.66	.706
гибкость преобразований	207	2	5	3.68	.700
Восприятие радикальных преобразований	207	1.63	5	3.53	.448
Организационных обязательств	207	1.48	4.35	3.15	.557
возможностей организационных изменений	207	2	4.88	3.65	.570
эффективныйN (статус	207				

списка)					
----------	--	--	--	--	--

На лицевой стороне 207 копий анкет можно получить описательную статистику, среднее значение восприятия радикальных преобразований – 3,53 (отклонение от нормы 0,448), такой высокий уровень указывает на позитивное восприятие радикальных преобразований у сотрудников предприятий. У каждого показателя есть такие аспекты как задачи реформ, участие в них, личный интерес и перспективы развития, среднее значение которых – 3,77 (отклонение от нормы 0,761), 4,01 (отклонение от нормы 0,591), 2,84 (отклонение от нормы 1,056) и 3,49 (отклонение от нормы 0,730). Из данных значений можно сделать вывод, что уровень участия и перспектив развития средний в значении выше 3,00, проще говоря, в данных аспектах сотрудники имеют позитивное восприятие, средняя величина показателя участия в радикальных преобразованиях достигла 4,01, что объяснимо твердыми намерениями выпускников иметь занятость или устроиться на работу. Однако значение такого аспекта как личные интересы достигает 3,00, что говорит об относительно негативном восприятии сотрудниками радикальных изменений, если в условиях реформ они не имеют собственной выгоды. Вместе с этим описательный анализ показал, что значения аспектов имеют значительно большее отклонение, чем у трех показателей, что говорит о наличии различий в восприятии сотрудников, различии влияния радикальных преобразований на восприятие личных интересов.

Корреляционный анализ :

Корреляционный анализ⁴⁹ описывает связь двух факторов исследования – с точки зрения масштаба и с точки зрения тенденции развития. В данном исследовании применяется корреляционный анализ Пирсона, корреляционный анализ степени восприятия радикальных преобразований и возможностей их проведения. Результаты такого анализа могут быть выражены в значении $Sig < 0,05$, которое указывает на корреляцию между этими двумя факторами.

⁴⁹ Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика: Учебное пособие для вузов. — 10-е издание, стереотипное. — Москва: Высшая школа, 2004. — 479 с. — ISBN 5-06-004214-6.

Значение коэффициента корреляции Пирсона можно использовать для определения изменения направления факторов, если $r > 0$, значит корреляция положительная, оба фактора имеют одно направление преобразований; если $r < 0$, то корреляция отрицательна, что указывает на разные направления преобразований⁵⁰.

Таблице 2-5 Корреляция между изменениями в когнитивной способности изменить организацию и ее различных аспектах

		задачи радикальных преобразований	участие в преобразованиях	личный интерес	будущие перспективы развития	Восприятие радикальных преобразований
отношение к реформам	Pearson корреляция	.520 ^{^^}	.442 ^{^^}	-.002	.174 [^]	.436 ^{^^}
	Значение (двусторонняя)	.000	.000	.978	.012	.000
	N	207	207	207	207	207
новизна реформ	Pearson корреляция	.389 ^{^^}	.461 ^{^^}	-.009	.388 ^{^^}	.470 ^{^^}
	Значение (двусторонняя)	.000	.000	.900	.000	.000
	N	207	207	207	207	207
темп преобразований	Pearson корреляция	.357 ^{^^}	.344 ^{^^}	-.028	.482 ^{^^}	.444 ^{^^}
	Значение (двусторонняя)	.000	.000	.687	.000	.000
	N	207	207	207	207	207
гибкость преобразований	Pearson корреляция	.493 ^{^^}	.517 ^{^^}	-.033	.470 ^{^^}	.551 ^{^^}
	Значение (двусторонняя)	.000	.000	.633	.000	.000
	N	207	207	207	207	207
Возможность Организационные изменения	Pearson корреляция	.512 ^{^^}	.515 ^{^^}	-.022	.450 ^{^^}	.557 ^{^^}
	Значение (двусторонняя)	.000	.000	.753	.000	.000
	N	207	207	207	207	207

Описание: ^ значение уровня - 0,05 (двусторонняя) имеет явную корреляцию, ^^ значение 0,01 (двусторонняя) имеет существенную корреляцию.

Как видно из таблицы 2-5, коэффициент коррелятивности восприятия

⁵⁰ Корреляция : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D1%8F>

радикальных преобразований и возможностей организационных изменений – 0,557, т.е. существует положительная корреляция, на уровне 0,01 значительная; в размерах восприятия радикальных изменений, задачах преобразований, участия в них, перспектив развития и способностей к изменениям наблюдается позитивная корреляция, перспективы развития и когнитивные изменения на уровне 0,05, а другие аспекты – на уровне 0,01; у личных интересов и возможностей организационных изменений также есть 4 аспекта, но между ними нет релятивных отношений.

Регрессионный (линейный) анализ⁵¹ :

Корреляционный анализ в основном проверяет связь и влияние преобразований, изучает степень и направление влияния, но корреляционный анализ может объяснить только коррелятивную взаимосвязь, и не может указать на когнитивные изменения и изменения возможностей организационных изменений. Регрессионный анализ шаг за шагом рассматривает причинно-следственные связи⁵².

Прежде чем провести регрессионный анализ, необходимо проверить собранные данные на соответствие условиям линейной регрессии, поскольку только при соответствии регрессионная модель эффективна. Исследованию характерна слишком сильная линейная зависимость показателей и сериальная корреляция, поэтому для определения соответствия экспериментальных данных предполагаемым условиям линейного регрессионного анализа существуют различные факторы (variance inflation factor, VIF⁵³), определяющие линейную зависимость показателей данных; считается, что коллинеации данных не существует, если показатели находятся в диапазоне 0-10; сериальная

⁵¹ Регрессионный анализ : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7

⁵² Дрейпер Н., Смит Г. Прикладной регрессионный анализ. Множественная регрессия = Applied Regression Analysis. — 3-е изд. — М.: «Диалектика», 2007. — С. 912. — ISBN 0-471-17082-8.

⁵³ VIF : [Электронный ресурс] : Baidu URL: http://wenku.baidu.com/link?url=4F38SI_Ds5hUX1Gtulj9uelefAoO676ILRJCjEjCj01U19FWj1D5FQRgaSIKrrZyo69eX8_pOzgGr52HF9Pn_9gwn2ZJzcUVuHv2TKpmdHW

коррелятивность используется в модели Дорбина-Уотсона (DW^{54}), если DW достигает 2, считается, что между направлениями изменений нет связи.

На основе исследуемых VIF и DW проверяется соответствие собранных данных регрессионному анализу, затем проходит нормализация регрессионности. Четыре аспекта восприятия радикальных преобразований (задачи, участие, личный интерес и перспективы развития радикальных преобразований) являются независимыми показателями, возможности организационных изменений являются зависимым показателем регрессионного анализа.

Таблица 2-6 Регрессионная модель DW

Модель	R	R-сторона	Настройка R-сторона	Погрешность	DW
1	.703 [^]	.494	.484	.410	1.714

Таблица 2-7 Коэффициенты регрессии Статистика

Модель	B	Погрешность	Стандартизованные коэффициенты	t	Sig.	Статистика коллинеарность		
						толерантность	VIF	
1	(постоянная)	.503	.243		2.067	.040		
	задачи радикальных преобразований	.244	.041	.326	5.898	.000	.821	1.218
	участие в преобразованиях	.346	.051	.359	6.743	.000	.884	1.132
	личный интерес	-.010	.028	-.018	-.352	.725	.924	1.082
	будущее развитие	.247	.041	.316	6.026	.000	.909	1.100

Из таблицы 2-6 и 2-7 можно сделать вывод, что четыре аспекта восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений в процессе регрессионного анализа могут попасть в разные условия VIF в промежутке 1-2, сериальная корреляция DW имеет значение 1,714, поэтому можно подтвердить соответствие данных регрессионному анализу. После регрессионного анализа можно отметить у сотрудников прогнозирующую способность организационных навыков реформ в отношении восприятия задач радикальных преобразований, восприятия этих изменений и перспективах

⁵⁴ DW-критерий : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B9_%D0%94%D0%B0%D1%80%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%E2%80%94_%D0%A3%D0%BE_%D1%82%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0

развития, однако sig восприятия личных интересов сотрудников превышает 0,05, значит, у показателя возможностей организационных изменений нет прогнозирующего направления, т.е. из-за организационных преобразований можно подорвать собственные интересы. Таким образом, данное исследование не должно включать регрессионное уравнение, поскольку восприятие радикальных преобразований нормализует способность к изменениям в регрессионном уравнении:

Возможность организационных преобразований = $0,503+0,244*\text{задачи преобразований}+0,346*\text{участие в радикальных преобразованиях}+0,247*\text{перспективы развития}$.

Описательный анализ восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и возможностей организационных изменений :

Благодаря результатам описательного анализа восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и возможностей организационных изменений у выпускников высших учебных заведений можно получить представление о реально существующей ситуации на предприятиях. По достоверным результатам исследования, очевидно, что выпускники университетов, в целом, положительно относятся к радикальным преобразованиям. Вместе с тем наблюдается и относительно положительное восприятие задач радикальных преобразований, участия в них, перспектив развития, что говорит о готовности выпускников университетов принимать участие в радикальных преобразованиях. Однако с точки зрения личных интересов выпускники имеют сравнительно отрицательный показатель восприятия радикальных преобразований, поскольку кардинальные реформы могут нанести ущерб собственным интересам, в то же время, в этом аспекте восприятия разнятся, поскольку разные сотрудники могут по-разному воспринимать влияние радикальных преобразований⁵⁵.

В восприятии радикальных преобразований выпускниками университетов

⁵⁵ Исследование взаимосвязи восприятия преобразований сотрудниками и их стремлений покинуть должность ... на примере приватизации Chunghwa Telecom. Дин Шухуа. Государственный университет им. Сунь Ятсена, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2000

отображается их интерес к реформам на предприятиях, а также степень активности участия в них⁵⁶. Хорошее восприятие реформ у сотрудников способствует реализации на предприятии, и даже если в процессе радикальных преобразований организации неожиданно возникают трудности, выпускники университетов способны смело и решительно их преодолеть. Положительное восприятие перспектив развития помогает выпускникам с более позитивным отношением решать разного рода проблемы, возникшие при проведении реформ на предприятии, внести свой вклад в радикальные преобразования, а также надеяться на возникновение хороших шансов в работе, развивать свои собственные возможности на предприятии⁵⁷. Но радикальные преобразования на предприятии могут и нанести ущерб личным интересам сотрудников, что может вызвать на некоторое время у выпускников с личными интересами пассивные настроения относительно радикальных преобразований, вследствие чего наносится вред реформам на предприятии. Разумеется, выпускники университетов могут и принести большую пользу при проведении радикальных преобразований, стремясь при лучшем развитии предприятия в будущем улучшить и свое положение, зачастую они готовы отказаться от определенных преимуществ в процессе реформ. Реальное состояние восприятия выпускников высших учебных заведений радикальных преобразований может стать существенным фактором влияния на успешное проведение реформ.

С точки зрения организационных обязательств, степень обязательств выпускников университетов в целом находится на среднем уровне. В то же время, уровень нормативных обязательств и наилучшей обязательности в основном положителен, возможно, из-за наличия у выпускников определенного кодекса поведения, а также сравнительно высокого уровня нормативных обязательств, каким он должен быть у начинающих карьеру сотрудников, которые имеют свои представления об идеале, поэтому и уровень обязательности тоже довольно высок. Вместе с тем, из-за чрезмерно

⁵⁶ Чжэн Шуфэнь. «Исследование связи восприятия радикальных преобразований работников государственного сектора, доверия сотрудников, стратегии управления стрессом и отношения к работе.» Сямэньский университет, 2009

⁵⁷ Исследование организационной приверженности китайских сотрудников, Лин Вэньчуань, Чжан Чжицань, Фан Лило. Университет общественных наук Китая, 2001

продолжительного и трудного рабочего дня на предприятии эмоциональные обязательства на среднем уровне. Тем не менее, уровень обязательств в возможностях средний. Однако если выпускники университетов имеют относительно отрицательный уровень организационных обязательств, возможно, это связано с недавним устройством на работу, поскольку у них все еще есть возможности и шансы устройства на других предприятиях⁵⁸.

С точки зрения организационных возможностей, выпускники высших учебных заведений считают, что организационные возможности их предприятия находятся на положительном уровне. Отдельные аспекты организационных возможностей на среднем уровне, а 4 показателя сравнительно высоки. Из этого следует, что выпускники университета согласны с результатами организационных преобразований, они имеют хорошее видение перспектив радикальных изменений предприятия⁵⁹. Это также показывает, что выпускники поддерживают радикальные преобразования предприятий, сами принимают активное участие и прилагают много усилий в реформах, а их возможности организационных изменений могут увеличиться⁶⁰.

Анализ восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений :

Результаты исследования восприятия радикальных преобразований и возможностей организационных изменений можно получить посредством проведения корреляционного и регрессионного анализа. Восприятие радикальных преобразований и возможностей организационных изменений выпускников университетов имеет очевидную позитивную корреляцию. Между возможностями организационных изменений и тремя аспектами восприятия радикальных преобразований, а именно задачами реформ, участием в них и

⁵⁸ Ли Юаньдунь, Линь Сюэюань, Сунь Цзяньфа. «Исследование взаимосвязи восприятия организационных преобразований, квалификационной переподготовки, развития карьеры и использования рабочей силы... На примере Taiwan Sugar Corporation.» Анализ и обзор управленческих методов, 2011, 14-23

⁵⁹ Лин Вэньчуань, Чжан Чжицань, Фан Лило. «Исследование организационной приверженности китайских сотрудников.» Университет общественных наук Китая, 2001

⁶⁰ Восприятие сотрудников коммунальных предприятий организационных преобразований и ориентации на рынок ... На примере Taiwan bureau administering the sale of tobacco and alcohol. У Жун. Государственный университет им. Сунь Ятсена, Институт делового администрирования, 1996

перспективами развития, наблюдается регрессионный эффект⁶¹. Среди них самую высокую способность к прогнозированию организационных возможностей преобразований имеет аспект участия, то есть чем выше степень участия выпускников университета в реформах, тем выше возможности организационных изменений. Вместе с тем, восприятие задач реформ и перспектив развития, следующих за ними, а также возможности организационных изменений имеют определенную способность к прогнозированию, поэтому выпускники хорошо понимают цели и задачи реформ, а также их положительные последствия, что способствует их собственному развитию, а также повышению возможностей организационных изменений. Однако показатель личных интересов в восприятии радикальных преобразований не обладает хорошей способностью прогнозирования организационных возможностей, это обусловлено тем, что радикальные изменения предприятий могут в разной степени нанести вред личным интересам и снизить активность в реформах, а возможности организационных изменений не будут развиваться⁶².

Восприятие радикальных преобразований у выпускников университетов формируется еще до изменений или в процессе кардинальных реформ, оно оказывает непосредственное влияние на поведение и организационные способности, тем самым влияя на результаты радикальных преобразований на предприятиях. Успех или неудача радикальных преобразований предприятия зависят не только от установленной стратегии, но и от поведения сотрудников, в большей степени. Если руководство предприятия имеет детальный план по изменениям организации, на реализацию этого плана будет влиять непосредственно поведение сотрудников в условиях радикальных преобразований. Негативное восприятие радикальных преобразований приведет к отрицательному настроению и поведению сотрудников из высших учебных заведений, что сыграет роль препятствия в процессе радикальных

⁶¹ Ши Хуэйминь. «Исследование взаимосвязи организационных преобразований, организационных обязательств и морального духа сотрудников ... на примере Министерства Обороны.» Государственный университет им. Сунь Ятсена, 2006

⁶² Ван Вэнь. «Эмпирическое исследование связи организационных обязательств и организационных преобразований.» Чжуннаньский университет, 2004

преобразований, таким образом, возможность радикальных преобразований снизится, предприятию будет трудно достичь успеха. Положительное восприятие радикальных преобразований увеличит активность и участие выпускников высших учебных заведений в реформах, они будут играть роль, отведенную в стратегии преобразований. Таким образом, возможность организации провести изменения в целом увеличится, но для успеха организационных преобразований необходимо обеспечить хороший фундамент. Тем самым, восприятие радикальных преобразований и выпускников университетов имеет определенное влияние на возможность организационных преобразований, а в условиях неопределенности и усиливающейся конкуренции повышение возможностей реформирования является важнейшей целью предприятий. Многие исследователи углубленно изучают методы повышения возможностей организационных преобразований, но не обращают внимания на ключевой фактор – влияние восприятия сотрудников на эти возможности. Выпускники университетов имеют хорошее восприятие радикальных преобразований, что стоит полностью использовать предприятиям, чтобы повысить возможности организационных преобразований.

Анализ регулирующей роли организационных обязательств :

Высокие возможности организационных преобразований не только влияют на восприятие радикальных преобразований, но и могут получить влияние организационных обязательств⁶³. Для изучения регулирующей роли организационных обязательств на восприятие радикальных преобразований и возможности организационных реформ данное исследование провело регрессионный анализ. Организационные обязательства играют положительную регулирующую роль в обоих факторах, при повышении организационных обязательств у выпускников университетов усиливается связь между восприятием радикальных преобразований и возможностями их проведения, если организационные обязательства снижаются, то связь между восприятием

⁶³ Chung Yuan , “ Исследования относимости восприятия радикальных преобразований сотрудников и их организационных обязательств на примере системы управления военным персоналом Министерства Обороны.” Christian University, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2005

радикальных преобразований и возможностями их проведения слабеет.

Организационные обязательства представляют личную привязанность и участие отдельных сотрудников в организации, чем организационные обязательства выпускников университетов сильнее, тем выше становится их самоидентификация, как и готовность принести пользу⁶⁴. При проведении предприятием радикальных преобразований увеличиваются организационные обязательства выпускников университетов, то есть они признают и поддерживают реформы и готовы приложить усилия в процессе радикальных преобразований. Таким образом, выпускники высших учебных заведений сами по себе обладают положительным восприятием радикальных преобразований, могут приносить пользу в процессе их реализации на предприятии, улучшать их продуктивность, вследствие этого увеличиваются возможности организационных преобразований. Выпускники с относительно слабыми организационными обязательствами могут находиться в пассивном состоянии при мероприятиях по изменениям предприятия даже перед тем, как предприятие начнет проводить радикальные преобразования, не будут оказывать поддержку и принимать активное участие. В процессе радикальных преобразований на предприятии такие сотрудники не полностью выполняют свои должностные обязанности. Таким образом, восприятие радикальных преобразований может сильно влиять на возможности организационных изменений⁶⁵. Отсюда можно заключить, что организационные обязательства выпускников университетов в высокой степени влияют на связь восприятия радикальных преобразований с возможностями организационных изменений. Обычно предприятие надеется, что восприятие радикальных преобразований их сотрудниками в максимальной степени преобразуется в возможности организационных изменений, а регулирующая роль организационных обязательств поможет предприятию достигнуть желаемых целей⁶⁶. Однако

⁶⁴ Цзи Вэйлин. "Обзор и перспективы исследований восприятия организационных изменений." Современный бизнес, 2011.82-84.

⁶⁵ Ян Ю. "Тематические исследования предприятий новых и высоких технологий, эмпирическое исследование влияния восприятия радикальных структурных преобразований сотрудниками предприятия на организационные обязательства." Nanjing Normal University, 2008

⁶⁶ Чжан Чжицань, Фан Лило, Лин Вэньчуань. "Организационные обязательства сотрудников предприятий." Управление науки Китая, 1997

согласно статистике, организационные обязательства находятся на среднем уровне, это приводит к тому, что связь между восприятием радикальных преобразований и возможностями организационных изменений не укрепляется, а хорошее восприятие радикальных преобразований у выпускников высших учебных заведений не воплощается в работе в максимальной степени, и предприятие в процессе радикальных преобразований терпит убытки. Предприятие в соответствии с оговоренными условиями работы может вынудить выпускников высших учебных заведений остаться на длительный срок, повысив их уровень организационных обязательств и, таким образом, сможет усилить влияние восприятия радикальных преобразований у выпускников университетов на возможности организационных изменений. Возможности организационных изменений предприятия продвинулись на одну ступень, затем предприятие сможет получить более выгодное положение в конкурентной среде.

Заключение

В данном исследовании рассмотрена связь между восприятием радикальных преобразований работниками и возможностями организационных изменений, а также регулирующая роль организационных обязательств в этой связи, вместе с тем немаловажно, что индивидуальные особенности разных сотрудников в восприятии радикальных преобразований имеют существенные различия. В качестве объекта исследования были выбраны студенты-выпускники, недавно окончившие университет, которые станут свежим кадровым пополнением на предприятиях - это наиболее активная и сложная для изучения группа сотрудников. Для предприятий, осуществляющих радикальные преобразования, такая группа играет очень важную роль. Эта часть сотрудников и прошла обучение в университете, и получила опыт работы на предприятии, поэтому имеет определенное восприятие радикальных преобразований. Как грамотно использовать возможности проведения реформ для успешного результата – серьезный вопрос, который должно задавать себе любое предприятие. В ходе исследования был проведен обзор литературы, сформированы идеи и предложения, а также посредством анкетирования собраны данные, к которым был применен описательный, корреляционный и

регрессионный анализ и другие методы для выдвижения исследовательской гипотезы, получены исследовательские выводы. В то же время исследование вносит несколько предложений и рекомендаций для ознакомления предприятиям.

Основные результаты исследования.

В заключении данного исследования резюмируются целевые предложения и соответствующие рекомендации бизнес-менеджерам по грамотному управлению, а также отмечаются существующие недостатки изучения данного предмета. На основе полученных от выпускников высших учебных заведений данных и их анализа были получены следующие выводы.

Во-первых, выпускники высших учебных заведений в целом имеют более позитивное восприятие кардинальных корпоративных изменений, а также относительно положительное отношение ко всем трем аспектам необходимости радикальных изменений, реформам и дальнейшему их развитию, однако на уровне личных интересов имеется сравнительно негативное отношение.

Во-вторых, и восприятие радикальных изменений выпускниками университетов, и способность к организационным изменениям имеют ясную положительную корреляцию, также в восприятии перемен, непосредственном участии в них и будущем развитии на всех трех уровнях наблюдается яркая значимая корреляция.

В-третьих, организационные обязательства между восприятием радикальных изменений и способностью к организационным изменениям играют положительную роль в регуляции отношений этих двух аспектов. Когда организационные обязательства выпускников высоки, то сильна связь между восприятием кардинальных изменений и способностью к организационным изменениям, и если организационные обязательства выпускников высших учебных заведений низки, то связь между восприятием кардинальных изменений и способностью к организационным изменениям слабее.

В соответствии с аналитическим исследованием и полученными заключениями, предприятиям выдвинуто несколько предложений и рекомендаций.

1 .Изучение положения восприятия радикальных преобразований у выпускников высших учебных заведений, разработка соответствующей стратегии управления человеческими ресурсами, попытки изменения восприятия радикальных преобразований у выпускников университетов в пользу возможностей организационных изменений.

Данное исследование пришло к выводу, что в целом радикальные преобразования имеют сравнительно положительную степень восприятия, особенно восприятие таких аспектов как задачи радикальных преобразований и участие в них. Это полностью объясняет очень хорошее восприятие задач радикальных преобразований у выпускников университетов, вследствие чего возрастает желание принимать в них активное участие, воплощать свои теоретические знания в практической реализации изменений на предприятии, надеяться на внесение собственного вклада в процесс радикальных преобразований. Из анализа полученных данных очевидно восприятие радикальных преобразований и осознание своего участия в них, два данных аспекта и возможности организационных изменений, оба показателя проявляют положительную корреляцию. У выпускников высших учебных заведений развивается восприятие задач радикальных преобразований и своего участия в них, что в свою очередь способствует повышению возможностей организационных изменений. Руководящий персонал предприятия и выпускники университетов должны активно взаимодействовать, чтобы углубить понимание дальнейших задач и целей радикальных преобразований для развития организации, вместе с тем необходимо способствовать участию данной группы сотрудников в ряде изменений, чтобы развивать свои способности и скрытый потенциал. Такие радикальные преобразования на предприятии могут привести к очень хорошим результатам, организационные возможности преобразований соответствующе возрастут, в противном случае может снизиться участие в радикальных преобразованиях, что повлияет на настроение и поведение людей в процессе реформ, ослабнут возможности организационных изменений предприятия.

2 .Повышение уровня организационных обязательств у выпускников

высших учебных заведений, увеличение влияния восприятия радикальных преобразований на возможности организационных изменений.

Данное исследование пришло к выводу, что организационные обязательства играют положительную роль в регуляции восприятия и возможностей радикальных преобразований, при высоком уровне организационных обязательств выпускников университетов связь между восприятием и возможностями радикальных преобразований усиливается, а при низком уровне ослабевает. Управляющий персонал предприятия должен поддерживать уровень организационных обязательств выпускников университетов, повышать его, способствовать увеличению желания сотрудников принимать активное участие и делать вклад в кардинальные преобразования. Таким образом, восприятие радикальных изменений сотрудниками наиболее полезно для предприятия, поскольку вследствие этого усиливаются возможности организационных преобразований предприятия. Если уровень организационных обязательств относительно низок, у исследуемой группы сотрудников снижается желание и восприятие участия в развитии предприятия, это оказывает негативное воздействие на процесс радикальных преобразований. Такое восприятие радикальных преобразований сотрудниками отрицательно воздействует на возможности организационных преобразований предприятия, поэтому поднятие уровня организационных обязательств у выпускников университетов является важнейшей целью управляющего персонала предприятия.

Список использованной литературы

1. Альфа Кронбаха : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D1%8C%D1%84%D0%B0_%D0%9A%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B1%D0%B0%D1%85%D0%B0
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом – Академия, 2008, С. 224. ISBN 978-5-7695-5770-5
3. Бай Лифань. “Влияние восприятия организационных изменений и интернационализации на поведение сотрудников организации на примере офицерского штаба в резерве.” магистерская диссертация, DaYeh University, факультет управления и менеджмента, 2003
4. Брайн И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих Изменение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность. – Вильямс, 2007. С. 304. ISBN 978-5-8459-1248-0, 1-5785-1136-4
5. Вае Сюехуэй. “Исследование жизненного цикла возможностей организационных изменений предприятия.” Шаньдунский строительный университет, 2011
6. Ван Вэнь. “Эмпирическое исследование связи организационных обязательств и организационных преобразований.” Чжуннаньский университет, 2004
7. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика:

Учебное пособие для вузов. — 10-е издание, стереотипное. — Москва: Высшая школа, 2004. — 479 с. — ISBN 5-06-004214-6.

8. Дин Шууха. “Исследование взаимосвязи восприятия преобразований сотрудниками и их стремлений покинуть должность ... на примере приватизации Chunghwa Telecom.” Государственный университет им. Сунь Ятсена, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2000

9. Доминик Лам. “Исследование связи восприятия радикальных преобразований, психологической привязанности и рабочей производительности.” Государственный университет им. Сунь Ятсена, 2010

10. Достоверность анализа : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>

11. Дрейпер Н., Смит Г. Прикладной регрессионный анализ. Множественная регрессия = Applied Regression Analysis. — 3-е изд. — М.: «Диалектика», 2007. — С. 912. — ISBN 0-471-17082-8.

12. Ду Синьвэй. “Исследование восприятия радикальных преобразований сотрудников на примере приватизации Chunghwa Telecom.” Государственный университет им. Сунь Ятсена, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 1999

13. Корреляция : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D1%8F>

14. Ли Юаньдунь, Линь Сюэцзюань, Сунь Цзяньфа. “Исследование взаимосвязи восприятия организационных преобразований, квалификационной переподготовки, развития карьеры и использования рабочей силы... На примере Taiwan Sugar Corporation.” Анализ и обзор управленческих методов, 2011, 14-23

15. Лин Вэньчуань, Чжан Чжицань, Фан Лило. “Исследование организационной приверженности китайских сотрудников.” Университет общественных наук Китая, 2001

16. Люя Цюн Сиань. “Исследование связи восприятия организационных изменений сотрудниками отдела корреспонденции и удовлетворения от работы.” Северо-Западный университет, 2009

17. Лю Шимо, “Исследование восприятия и организационных обязательств сотрудников Chunghwa Telecom к реформам приватизации... на примере долгосрочной корреспонденции филиалов предприятия.” 2000

18. Наталья Володина Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы - : Эксмо, 2009. С. 240. ISBN 978-5-699-32516-0

19. Неларин Корнелиус. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика - : Баланс Бизнес Букс, 2005. С. 498 ISBN 966-8644-22-0, 1-86152-610-5

20. Описательный анализ : [Электронный ресурс]: URL: <http://www.statmethods.ru/konsalting/statistics-metody/75-opisatelnyj-analiz-dannykh.html>

21. Прахалад, Амель, “Основные направления деятельности предприятия.” Harvard Business Review, 1990, 79-91

22. Регрессионный анализ : [Электронный ресурс]: Википедия. С в о б о д н а я э н ц и к л о п е д и я . URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7

23. Сунь Ятсена. “Исследование восприятия организационных преобразований, организационных обязательств и отношения к радикальным преобразованиям кредитного отдела крестьянского союза Цай Шочуань.” Государственный университет им. исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2001

24. Сю Миньли. “Исследование корреляции восприятия организационных изменений приватизации и организационных обязательств Chunghwa Telecom... на примере районного отделения.” Чаоянский

технологический университет, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2001

25. У Жун.Сунь Ятсена.“Восприятие сотрудников коммунальных предприятий организационных преобразований и ориентации на рынок ... На примере Taiwan bureau administering the sale of tobacco and alcohol.” Государственный университет им. Институт делового администрирования, 1996

26. У Чженьчан.“Исследование влияния предвидения неопределенности организационных преобразований на агрессивную реакцию сотрудников.” Национальный институт управления, 2000

27. У Юхао.“Исследование связи когнитивных изменений восприятия сотрудниками радикальных преобразований предприятия, склонностей к сопротивлению реформам и организационных обязательств.” Zhejiang University, 2009.

28. Хон Лимей.“Исследование связи восприятия организационных изменений, рабочей нагрузки и организационных обязательств... На примере административного персонала научно-технического университета.” Государственный университет им. Сунь Ятсена, 2005

29. Цзи Вэйлин.“Обзор и перспективы исследований восприятия организационных изменений.” Современный бизнес, 2011.82-84.

30. Чен Юсин,“Поверхностный анализ возможностей организационных изменений и его индексная система строительства экономики и управления.”2005,53-60

31. Чжан Чжицань, Фан Лило, Лин Вэньчуань.“Организационные обязательства сотрудников предприятий.” Управление науки Китая, 1997

32. Чжан Шибэнь.“Исследование корреляции восприятия организационных изменений, стрессовых состояний сотрудников и организационных обязательств.” Chung Yuan Christian University, 2004

33. Чжо Мэнчжень.“Исследование связи восприятия радикальных преобразований, организационных обязательств и поведения сотрудников организации.” National Cheng Kung University, Институт управления бизнесом,

2003

34. Чжэн Шуфэнь. “Исследование связи восприятия радикальных преобразований работников государственного сектора, доверия сотрудников, стратегии управления стрессом и отношения к работе.” Сямэньский университет, 2009

35. Шкала Лайкерта : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0_%D0%9B%D0%B

36. Ши Хуэйминь. “Исследование взаимосвязи организационных преобразований, организационных обязательств и морального духа сотрудников ... на примере Министерства Обороны.” Государственный университет им. Сунь Ятсена, 2006

37. ЩенЙе , “ Исследование связи восприятия организационных изменений и нагрузки на работе.” Нанкинский университет, 2007

38. Ян Ю. “Тематические исследования предприятий новых и высоких технологий, эмпирическое исследование влияния восприятия радикальных структурных преобразований сотрудниками предприятия на организационные обязательства.” Nanjing Normal University, 2008

39. Angle , H.L.Perry , J.L. , “An Empirical assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness” , Administrative Science Quarterly , Vol.26 , pp.1-15,1981.

40. Anthony , F.,Buono , Kenneth , W,Kerber , “Creating a Sustainable Approach to Change : Building Organizational Change Capacity” , SAM Advanced Management Journal , pp.4-21,2010.

41. Business week : [Электронный ресурс]: Business week. URL: <http://www.bloomberg.com/businessweek>

42. Chung Yuan , “Исследования относимости восприятия радикальных преобразований сотрудников и их организационных обязательств на примере системы управления военным персоналом Министерства Обороны.” Christian

- University, исследовательский институт управления людскими ресурсами, 2005
43. Daft.R.L. , Steers.R.M.,“Organizations: aro/macro Approaeh.II” ,Scott Foreman&Company,1986.
44. DW-критерий : [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная э н ц и к л о п е д и я . URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B9_%D0%94%D0%B0%D1%80%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%E2%80%94%D0%A3%D0%BE%D1%82%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0
45. Grant.A.M.,Franklin.,Langford.P.,“The self-reflection and Insight Scale:A New Measure of Private Self-consciousness” , Social Behavior and Personality:An international Journal, Vol.90,pp.821-836.2002.
46. Hodge,B.J.&Johnson,H.J.,Management and Organizational Behavior:A Multidimensional Approach, 1970.
47. Judge William,Q.,Naoumova,Irina,Douglas Thomas, “Organizational Capacity for Change and Firm Performance in A Transition Economy” ,International Journal of Human Resource Managemen,Vol. 20,No.8,pp.1737-1752,2009.
48. Kerber,K.,Buono,A.F.,“Rethinking Organizational Change:Reframing the Challenge of Change Management”,Organization Development Journal,Vol.23,No.3,pp.23-39,2005.
49. Klarnar,Patricia,Probst,Gilbert,Soparnot,Richard,“Organizational Change Capacity in Public Services: The Case of the World Health Organization” ,Journal of Change Management,Vol.8,Nol,pp.57-72,2008.
50. Kotter,J.P.,Sehlinger,L.A.,“Choosing Strategies for Change” .Harvard Business Review,Vol.57,No.21,pp.106-144,1979.
51. Liao,Y.,“Human Resource Management Control System and Firm Performance:A Contingency Model of Corporate Control”,International Journal of Human Resource Management,Vol.17,pp.716-736,2006.
52. Mathieu,Zajac., "A Review and Meta-analysis,Correlates,and Consequences of organizational Commitment" ,Psychological Bulletin, pp.171 —

194,1990.

53. Meyer,C.B.,Stensaker,LG., “Developing Capacity for Change”, *Journal of Change Management*,Vol.6,No.2,pp.217-231,2006.

54. Meyer,J.P.,Allen,N.J.,Gellatly,LR.,“Affective and Continuance Commitment to the Organization:Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-lagged Relations”,*Journal of Applied Psychology*,Vol.75, pp.710-720,1990.

55. Msweli-Mbanga,P.,Potwana,N.,“Modelling Participation,Resistance to Change and Organizational Citizenship Behavior:A South African Case" ,*South African Journal of Business Management*, Vol.37,pp.21-29,2006.

56. Pettigrew,A.M.,“The Awakening Giant:Continuity and Change in Imperial Chemical Industries”Oxford: Blackwell,1985.

57. Shao Hsi Chung,Ying Fang Su,Shao Wen Su,“The Impact of Cognitive Flexibility on Resistance to Organizational Change”*Social Behavior and Personality*,V ol.40,pp.735-745,2012.

58. Staber.U.,Sydow.J.“ Organizational Adaptive Capacity A Structuration Perspective” , *Journal of Management Inquiry*.Vol.11.No.4,pp.408-424,2002.

59. VIF : [Электронный ресурс]: Baidu URL:http://wenku.baidu.com/link?url=4F38SI_Ds5hUX1Gtulj9ueleflAoO676ILRJcEjCj01U19FWj1D5FQRgaSIKrrZyo69eX8_pOzgGr52HF9Pn_9gwn2ZZjcUVuHv2TKpmdHW0%D0%B9%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0

60. Waddell,D.,Sohal,A. S.,“Resistance:A Constructive Tool for Change Management" ,*Management Decision*,Vo1.36,No.8,pp543-548,1988.

61. Watson,Goodwin,“Resistance to Change in Gerald Zaltzman Process Phenomena of Social Change" ,New York: }ley,pp.117-131,1973.

62. White,S.,Linden,G.,“Organizational and Industrial Response to Market Liberalization:the Interaction of Pace,Incentive and Capacity to Change" , *Organization Studies*,Vo1.23,No.6,pp.917-948, 2002.

63. Yongming Taipower,“Исследование ценностей и характеристик восприятия организационных преобразований сотрудников.”*Soochow*

University, 1998

64. Zhou, K., Tse, D., Li, J., “Organizational Changes in Emerging Economies: Drivers and Consequences”, Journal of International Business Studies, Vol.37, No.2, pp. 248-263, 2006.

Приложение

Исследование связи восприятия сотрудников и возможностей радикальных преобразований: образец анкеты для проведения эмпирического исследования контрольной группы выпускников высших учебных заведений

Уважаемая госпожа/уважаемый господин:

Здравствуйте!

Перед Вами анкета исследования связи восприятия и возможностей радикальных преобразований, целью исследования является изучение проблем восприятия радикальных преобразований на предприятиях, организационных обязательств и возможностей организационных изменений у сотрудников, получивших высшее образование. Данная анкета преследует исключительно научные цели и является полностью анонимной, не подлежит публикации. Нет правильных или положительных вариантов ответа, Вы можете спокойно и объективно отвечать на вопросы, но ни в коем случае их не пропускать. Информация, предоставленная Вами, очень важна, поскольку принесет большую пользу для данного исследования. Спасибо Вам за энтузиазм и содействие! С уважением, искренне благодарны!

Часть 1: Персональная информация.

Эта часть содержит Вашу персональную информацию, пожалуйста, отвечайте с учетом реальных обстоятельств.

1. Ваш пол

Мужчина Женщина

2. Ваше семейное положение

В браке Холост

3. Ваш стаж работы

1 год 2 года 3 года 4 года и более

4. Вид Вашей организации

Государственное, национальное предприятие

Предприятие с иностранным капиталом

Собственное (Частное) коммерческое предприятие

Бюджетное учреждение

5. Размер Вашей организации

20 человек и меньше

20—100 человек

100-500 человек

500 человек и более

Часть 2: Восприятие радикальных преобразований

Данный раздел содержит вопросы о Вашем мнении о восприятии радикальных преобразований, пожалуйста, отвечайте с учетом реальных обстоятельств или в соответствии с вашими внутренними ощущениями, а именно: 1 – полностью не согласен, 2 – не согласен, 3 – не знаю, 4 – согласен, 5 – полностью согласен.

№.	вопрос	полностью не согласен	не согласен	не знаю	согласен	полностью согласен
1	Я считаю, что предприятию не следует проводить такие радикальные преобразования, иначе оно может столкнуться с кризисом управления.					
2	Я считаю, что радикальные преобразования необходимы для долгосрочной выгоды.					
3	Я считаю, что радикальные преобразования предприятия соответствуют современным закономерностям общественного развития.					
4	Я считаю, что для проведения таких радикальных преобразований для большего успеха можно задействовать персонал предприятия и другого рода системы.					
5	Я считаю, что намеченные предприятием задачи радикальных преобразований являются рациональными и выполнимыми.					

6	При проведении радикальных преобразований на предприятии я хотел бы четко выражать свои взгляды.					
7	При проведении радикальных преобразований на предприятии я бы хотел получать предоставляемую предприятием подготовку и соответствующий план.					
8	При проведении радикальных преобразований на предприятии необходима разумная компенсация законных интересов сотрудников, лично я готов полностью сотрудничать.					
9	Я не беспокоюсь о возможной несправедливости по отношению к сотрудникам при проведении радикальных преобразований на предприятии.					
10	Я не беспокоюсь о получении социального обеспечения при убытках после проведения радикальных преобразований.					
11	Я не беспокоюсь об угрозе моей настоящей должности после проведения радикальных преобразований.					
12	Я не беспокоюсь о возможных трудностях реализации профессиональных способностей после проведения радикальных преобразований.					
13	Я считаю, что после организационных преобразований предприятие может предоставить сотрудникам информацию о будущей стратегии развития организации, предприятие должно поддерживать полный контакт с сотрудниками.					
14	Я считаю, что после организационных преобразований предприятие должно иметь более качественное профессиональное образование и учебные программы в целях повышения качества рабочих навыков персонала.					
15	Я считаю, что после организационных преобразований повысятся возможности					

	для продвижения.					
--	------------------	--	--	--	--	--

Часть 3: Организационные обязательства

Данный раздел содержит вопросы о Вашем мнении о организационных обязательствах, пожалуйста, отвечайте с учетом реальных обстоятельств или в соответствии с вашими внутренними ощущениями, а именно: 1 – полностью не согласен, 2 – не согласен, 3 – не знаю, 4 – согласен, 5 – полностью согласен.

№.	вопрос	полностью не согласен	не согласен	не знаю	согласен	полностью согласен
1	Даже при низкой эффективности предприятия я не уйду					
2	Я чувствую глубокую привязанность к своему предприятию					
3	Выполняя рабочие обязанности, я готов сделать вклад в развитие предприятия					
4	Я готов сделать свой вклад в работу предприятия, прилагая все усилия					
5	Я бы хотел вносить дополнительный вклад в свободное время, чтобы принести больше пользы предприятию					
6	У меня есть общественный долг перед предприятием					
7	Я считаю, что смена работы является безнравственным поступком					
8	Я считаю, что сотрудники предприятия и само предприятие должны быть честными по отношению друг к другу					
9	Я могу с головой погрузиться в работу предприятия					

10	Я могу полюбить предприятие как семью					
11	Я могу применять профессиональные знания на своем предприятии					
12	У меня много возможностей для совершенствования в рабочей среде					
13	У меня много возможностей для продвижения в рабочей среде					
14	Я сталкиваюсь с проблемами и трудностями в работе.					
15	Сейчас я имею благоприятные условия для реализации своей мечты					
16	Если я покину свое предприятие, могу лишиться своего заслуженного благосостояния					
17	Если я покину предприятие, то потерплю крайне большие убытки					
18	Даже трудно представить, что я могу покинуть предприятие					
19	У меня займет много времени найти другое подходящее место работы					
20	Если я покину предприятие, моя семья понесет большие потери					
21	У меня мало опыта, поэтому тяжело найти лучшие возможности					
22	Насколько я знаю, на других предприятиях хорошо платят					
23	Не так просто найти подходящее мне предприятие					
24	Если сейчас покинуть предприятие, я не найду другое					
25	При нынешних обстоятельствах нелегко найти предприятия с более хорошими условиями					

Часть 4: возможность организационных изменений

Данный раздел содержит вопросы о Вашем мнении о возможностях организационных изменений, пожалуйста, отвечайте с учетом реальных обстоятельств или в соответствии с вашими внутренними ощущениями, а именно: 1 – полностью не согласен, 2 – не согласен, 3 – не знаю, 4 – согласен, 5 – полностью согласен.

№.	вопрос	полностью не согласен	не согласен	не знаю	согласен	полностью согласен
1	Я чрезвычайно поддерживаю проводимые предприятием радикальные преобразования					
2	Я могу принимать активное участие в радикальных преобразованиях предприятия					
3	Посредством своих поступков я могу повлиять на окружающих людей участвовать в организационных изменениях					
4	Я всецело участвую в организационных преобразованиях, предприятие проводит хорошие изменения					
5	Даже если радикальные преобразования будут идти в ущерб моим личным интересам, я буду принимать в них активное участие					
6	Радикальные преобразования приносят лучшие условия труда и рабочие методы					
7	Радикальные преобразования позволяют предприятиям сформировать лучшую корпоративную культуру					
8	Организационные изменения позволяют предприятиям обрести более совершенную систему управления					
9	Радикальные преобразования привнесут новую движущую силу и направление работы					
10	Радикальные преобразования бросают					

	новые вызовы сотрудникам и дают новые возможности					
11	Я считаю, что после проведения радикальных преобразований произойдет увеличение технологических инноваций предприятия					
12	Я считаю, что после проведения радикальных преобразований жизненный период продукции предприятия станет еще более рациональным					
13	После проведения радикальных преобразований повысятся движущие силы и расширятся возможности развития					
14	После проведения радикальных преобразований предприятия будут устранены многие факторы, препятствующие развитию предприятия, возможно, ускорится его развитие					
15	После проведения радикальных преобразований предприятия будет устранено множество факторов, поэтому предприятие сможет развиваться более плавно и размеренно					
16	После проведения радикальных преобразований предприятие сможет лучше адаптироваться к динамичной среде					
17	После проведения радикальных преобразований предприятие получит более гибкую стратегию развития					
18	После проведения радикальных преобразований структура предприятия будет более чутко реагировать на развитие					
19	После проведения радикальных преобразований сотрудники смогут более свободно развиваться					
20	После проведения радикальных преобразований большой потенциал сотрудников сможет показать скрытые возможности и быть применён					

Данная анкета окончена, пожалуйста, проверьте, не пропустили ли вы вопрос, еще раз благодарим Вас за вклад и помощь в исследовании!