**Взаимодействие сотрудников и организации: что мешает?**

**О.Г.Ионова,** *ЯФ МЭСИ*

*Научный руководитель: доцент, к. соц. н., О.М.Конькова*

Вступая во взаимодействие с организацией, человек интересуется, чем он должен жертвовать в интересах организации, что он должен делать в организации, в каких условиях функционировать, с кем взаимодействовать, что будет давать ему организация взамен и т.п. От этих и ряда других факторов зависит удовлетворенность человека взаимодействием с организацией, его отношение к организации и его вклад в деятельность организации [1].

Данная проблема была исследована на примере цеха рентгенозащитных изделий ОАО «Ярославский завод РТИ». Анализ полученных результатов анкетного опроса позволил выделить две группы факторов, влияющих на взаимодействие сотрудников и организации: усиливающие и ослабляющие.

Примерно половина опрошенных сотрудников (49,8%) полностью доверяют своему руководителю, треть респондентов ответили, что доверяют только в определенных ситуациях. Большинство опрошенных (58,1%) полностью понимают, что от них ожидают в работе, но 33,2% понимают только частично. Значит, каждый третий из них выполняет работу, не понимая до конца своей рабочей цели и задач. 8,3% респондентов вообще не понимают, что от них ожидают в работе. Они делают свою работу, не осознавая для чего это нужно и не испытывая удовлетворения от полученного результата.

Выявлено, что часть респондентов (49,8%) не имеют трудностей в общении с коллегами, они легко понимают друг друга. Однако для другой половины такая проблема имеет место. Это свойственно почти всем опрошенным сотрудникам в возрасте до 25 лет, что может быть следствием их слабой адаптированности, недостатком опыта работы и навыков в общении с коллегами.

Если что-то не получается в работе, возникают трудности в ее выполнении. 41,5% респондентов считают, что это зависит только от них самих. Эти респонденты склонны искать причины трудовых проблем, прежде всего, в своей деятельности, критично оценивая себя. 24,9% опрошенных считают, что возникающие трудности, скорее всего, есть следствие технического оборудования рабочих мест, устаревших технологий. Они перешли бы на другое место работы, если представилась бы такая возможность. Причиной увольнения для 74,7% опрошенных могут быть конфликтные отношения с руководителем.

Больше половины респондентов не помнят, где и как проходила их первая встреча с руководителем. Не сформировалось первых положительных впечатлений, что может в будущем стать барьером для их взаимодействия. Треть респондентов ответила, что первая встреча с руководителем состоялась в его рабочем кабинете, им запомнилось ощущение сильного эмоционального напряжения и волнения.

Исследование показало, что руководитель периодически обсуждает с сотрудниками рабочие вопросы, но 16,6% респондентов в них не принимают участия. Качество совместных с руководителем обсуждений 24,9% респондентов оценивают как среднее (3 балла из 5), 8,3% - как неудовлетворительное. По их мнению, в обсуждениях не хватает тщательности, внимания к деталям. 83% опрошенных считают, что необходимую информацию для работы получают в недостаточном объеме и несвоевременно. Положительным является тот факт, что сотрудники (41,5%) могут открыто высказывать руководителю свои идеи и предложения, но приходится долго ждать его ответа и обсуждения этих идей.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что эффективность взаимодействия в значительной мере зависит от доверия руководителю, ясного понимания сотрудниками целей и задач своей работы, коммуникативных элементов организационной культуры, знания и умения учитывать в работе личностные особенности персонала.