

ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ЛУДДИЗМУ ТА ОПОРУ ЗМІНАМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Клімова А., 3 курс

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Постановка проблеми. Розвиток науково-технічного прогресу, трансформація соціально-економічних відносин, процеси глобалізації у світі, політичні події, соціокультурні трансформації, зміна клімату, циклічність ринкової кон'юнктури та інші процеси й явища нині стали перманентними супроводжуваними життя соціуму та світової господарської системи. Вони трансформують засади функціонування економіки та зумовлюють необхідність постійних змін на рівні кожної окремої організації, трудового колективу, індивіда. Проте сприйняття змін людьми та соціальними групами не завжди є позитивним, що сприяє формуванню опору змінам та ускладнює їх реалізацію. Саме тому розуміння природи виникнення та механізмів реалізації опору змінам відіграє важливу роль у розробці дієвих методів та інструментів його подолання, має високу наукову і практичну цінність. Дані обставини обумовлюють актуальність теми дослідження.

Мета статті. Метою написання статті є дослідження негативних наслідків опору змінам і луддизму на сучасних підприємствах.

Основні матеріали дослідження. Проблема дослідження механізму опору змінам присвяченні праці таких вчених науковців, як І. Ансоффа, Смолкіна А.М., Мільнера Б.З., Д.П. Коттера Т. Базарова, Дж.М. Джоржа, Г.Р. Джоунса, Н. Тічи, М.А. Девана, Л.Г. Борисової та інших.[1-4]

Виникнення опору змінам в організації здебільшого стає наслідком двох ключових причин. По-перше, формується як реакція людей на оцінювану ними недосконалість, безперспективність та неефективність очікуваної зміни. У цьому разі причина опору криється у самій зміні. По-друге, виникає як результат заперечення людьми необхідності трансформації тих чи інших сторін життєдіяльності, неусвідомлення ймовірних переваг, яких можна досягти у результаті змін, небажання брати на себе додаткову відповідальність, обов'язки чи роботу, а також побоювання втрат і та інше. У такому разі причина опору криється в людях, їх психології, ментальності, свідомості. Тому вивчати природу та механізми опору змінам потрібно, виходячи з такої біполярності.

Таке явище як «луддизм», під яким розуміється опір інноваціям та стратегічний змінам, відображає існування об'єктивних причин, пов'язаних з людським фактором, що перешкоджають впровадженню нових технологій. Оскільки в будь-якій інновації об'єктом є діяльність співробітників, то одним з головних завдань при запровадженні є доведення до кожного співробітника цілей організації у вигляді його функціональних обов'язків, що можуть зазнати змін.

Опір змінам формується як звичайна людська реакція персоналу на реалізацію будь-яких перетворень в організації, що проявляється намаганнями людей не допустити, припинити чи загальмувати їх здійснення. Найчастіше персонал організацій гостро сприймає лише ті зміни, які безпосередньо стосуються його роботи – оплати праці та додаткового стимулювання, соціального забезпечення, функціональних обов'язків, графіка роботи, системи внутрішніх комунікацій, підпорядкування, контролю тощо.

Провівши ряд досліджень можемо виділити загальні характеристики організацій, які мають ймовірність появи спалахів луддизму:

- організація знаходиться в стадії зрілості свого життєвого циклу;
- співробітники не знають, не розуміють або з ними ніколи не велась бесіда про цілі організації;
- великий ціннісний розрив топ-менеджменту і співробітників;

- співробітники не пов'язують себе з організацією в довгостроковій перспективі і зацікавлені зберігати існуючу систему;
- організація відноситься до співробітників утилітарно;
- внутрішня комунікація проходить одновекторно (зверху вниз);
- співробітники схильні до страхів (майбутнього, втрати роботи, своєї адаптації до нових технологій тощо.).

Кожна з перерахованих тактик має свої переваги та недоліки: менеджер має в собі розвивати навички точно оцінювати ситуацію і вибрати найбільш придатний метод виходу з неї.

Подолання опору персоналу є важливим елементом системи управління змінами. Для його успішної реалізації необхідно запроваджувати стратегічне управління в організації, забезпечувати цілковите усвідомлення персоналом невідворотності та значимості змін, підвищувати професіоналізм управління, утворювати ефективну команду змін, досягати прийняттого рівня прозорості трансформаційних процесів та поінформованості персоналу. Опір може долатися шляхом інформування і спілкування, залучення працівників до участі у проекті змін, стимулювання та активної підтримки, переговорів та угоди, маніпуляції і кооптації, явного і неявного примусу. Вибір конкретних методів є ситуативним та потребує врахування цілої низки чинників, зокрема уподобань працівників і керівників, схильності членів трудового колективу до конфліктної поведінки в умовах змін, стилю управління.

Таким чином, будь-яка спроба здійснити організаційні зміни наштовхуються на інтереси людей, а це неминує пов'язане з явним або неявним проявом емоцій і амбіцій. При проведенні організаційних змін необхідно враховувати реакцію персоналу. Бажаний підхід – залучення співробітників до участі в проекті і їх стимулювання. Реалізація проектів в галузі управління змінами повинна враховувати людський фактор, емоційні та поведінкові аспекти організаційних перетворень. Основними причинами опору стають: звичка до існуючого способу діяльності, побоювання непередбачуваності подій, особиста зацікавленість, загроза втрати соціальних зв'язків і комунікацій, невірне розуміння сутності та оцінювання наслідків змін, нестача ресурсів, низький рівень поінформованості, недовіра керівникам, стомленість, негативний досвід тощо. Ретельне вивчення природи та механізмів опору дозволяє сформулювати ефективну систему управління змінами.

Список використаних джерел:

1. Kotter J.P. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail / J.P. Kotter // Harvard Business Review. –2007. – Vol. 85, №1. – P. 96-103.
2. Смолкин А.М. Организационная перестройка на предприятии / А.М. Смолкин. – М.: Экономика, 1991. – 175 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
4. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – М.: Экономика, 1983. – 224 с.

Науковий керівник: Шевчук О. Ю., к.е.н., доцент