

ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НОВОВВЕДЕНИЯМ

Семененко А. А.

(Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», г. Харьков)

Сопrotивление — это первая и неотвратимая обратная реакция на внедрение инноваций, изменений. Нововведения требуют отказа от привычного ведения дел, по этой причине инициативы руководства часто вызывают противоречивую реакцию у подчиненных. Сопrotивление персонала можно рассмотреть как динамичное явление. Оно проходит несколько этапов: бездействие (инертность); отрицание нововведения; раздражение; обсуждение и переговоры; спад противодействия переменам; принятие; одобрение перемен. Причинами сопротивления являются: привычки и инерция, страх перед неизвестным, возврат к старым добрым временам, недостаток климата для изменений, недоверие, ощущение бесконтрольности ситуации, стремление сохранить ценное, угроза статусу, отсутствие заинтересованности. Страх лишиться рабочего места, выражен больше, чем больше рабочий стаж. Некоторым сотрудникам сложно преодолеть психологические барьеры профессиональной некомпетентности, перестраховки, привычки, недоверия к людям. Барьер привычки выражен сильнее, чем более длительное время человек был включен в конкретную социальную, организационную систему, поэтому такие сотрудники чаще стремятся сохранить традиции, нормы и принципы, которые считают ценными и предпочтительными предлагаемым идеям, даже если эти нормы были абсурдными. Одним из грубых способов дифференциации людей является деление их на «твердолобых», неспособных к изменениям, и тех, кто более восприимчив, способен. Причинами, имеющими социально- психологическую окраску, являются: ориентация многих наших соотечественников не на достижения, а скорее на избегание неудачи; боязнь риска, непредвиденных трудностей; низкий уровень притязаний. Люди, уверенные в себе, чаще идут на риск, т. к. не боятся «потерять лицо» при проигрыше. Практика показывает, что успешные личности рискуют умеренно. Обвинение лидеров за прошлые проблемы становится весомой причиной сопротивления нововведениям. Лидерам следует критически отнестись к своим прошлым решениям, ощутить свою собственную ответственность за проблемы, которые они теперь пытаются разрешить. В этом смысле намного легче прийти со стороны. Каждая причина сопротивления требует своей методики разрешения. Наибольшей неопределенностью обладает социокультурная, политическая и наукоемкая среда. Именно в этих областях нам и видится возможность применения имеющихся знаний о социально-психологических аспектах нововведений.