

Матюшенко Ю. В.
*аспірант кафедри державного управління,
публічного адміністрування та регіональної економіки,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)*

ВИДИ ОПОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних економічних умовах необхідність і важливість управління змінами на підприємствах виходить на перше. Стосовно питань Дослідження змін на підприємстві, проблеми адаптації та моделі управління змінами, а також виникнення опору персоналу в економічній теорії нагромаджено великий і цінний досвід. Зокрема, ці проблеми відображені у працях таких зарубіжних вчених, як І. Ансофф, І. Адізес, В. Барнетт, А. Ван де Вен, Л. Грейнер, Ф. Гуїяр, Дж. Д. Дак, Е. Камерон, Д. Келлі, Д. Коттер, К. Левін, Д. Лестер, Д. Ліппіт, А. Мейер, М. Тушман, С. Хенкс і інших. Суттєвий внесок у розвиток досліджень з цієї проблеми зробили відомі українські вчені: О. Беседіної, Є. Бойка, Д. Воронкова, О. Кузьміна, О. Лапіна, І. Петрової, Л.Скібцької та ін. Разом із тим багатогранність і складність проблеми доводить необхідність у підвищенні ефективності процесу впровадження змін на українських підприємствах, що потребує подальших досліджень та доопрацювання.

Саме тому, теоретичне розуміння цієї проблеми є необхідною умовою. Так, однією з теоретичних проблем стимулювання персоналу, що потребує нагального дослідження, є питання класифікації видів опору змінам на підприємстві.

Виокремлюють класифікацію різноманітних видів опору змінам за наступними характеристиками: формою прояву, силою впливу, рівнем виникнення і тривалістю існування. За формою прояву розрізняють: латентний (прихований, пасивний) опір змінам (працівники не демонструють у відкритій формі свого невдоволення, небажання працювати в умовах змін); відкритий (явний, активний) опір змінам (працівники відкрито демонструють невдоволення змінами в організаціях, виступають проти впровадження нововведень). За силою впливу виокремлюють: незначний, відчутний або сильний опір змінам (показники опору градуються від найменшого за силою впливу до максимального аж до повного несприйняття змін). За рівнем виникнення виокремлюють: індивідуальний (опір окремих працівників), груповий (опір окремого колективу людей), системний (опір усієї організації). За тривалістю існування класифікують: короткостроковий опір (нетривалий опір змінам, спостерігається негативна реакція на конкретні ситуації), довгостроковий опір (працівники за будь-яких умов та переконань не бажають працювати в умовах змін або впроваджувати зміни). Опір організаційним змінам виникає через страх співробітників виявитися недостатньо

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Недовіра					+								
Неучасть					+								
Вороже ставлення					+								
Заподіяння шкоди					+								
Заперечення		+		+		+			+				
Індиферентність (відчуженість та нейтральність)		+		+		+			+		+	+	
Непокора			+			+	+			+	+		
Демонстрація некомпетентності		+		+		+			+				
Раціоналізація		+		+		+			+				
Обурення		+		+		+			+				
Скептицизм		+		+		+			+	+		+	
Нетерпіння		+		+		+			+	+		+	
неприйняття, надання протидії											+		+
Саботаж	+				+			+		+			+
Прийняття							+						+
Опір змінам			+				+	+		+		+	
Байдужість (бездіяльність)				+			+			+	+		+
Роздратування							+						
Подолання опору							+						

Як бачимо дослідники виділяють велику кількість видів опору організаційним змінам, які перетинаються один з одним і відповідно вимагають укрупнення. Так, в окремі групи були виділені наступні види опору: саботаж, нетерпіння, непокора, скепсис та песимізм, опозиція змінам, байдужість.

Список використаних джерел

1. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер; пер. с нем. – М.: Книгописная палата, 2002. – 264 с.
2. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин.–М.: ИНФРА-М, 2007. – 236 с.
3. Хентце Й., Каммель А. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям // «Проблемы теории и практики управления». 1997. - №3. – С. 71-75.
4. Кобзева Н. М. Феномен сопротивления изменениям : сущность, виды и формы проявления // Вестник ВГУИТ. – Воронеж: ВГУИТ. Выпуск 4. – 2013.
5. Дибров А.М. Сущность сопротивления инновационному процессу // Вестник науки Сибири. – 2011. – № 1. – С. 425-428.

6. Исаченко, Н. Социально-психологический контекст сопротивления изменениям [Электрон- ный ресурс] / Н. Исаченко. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/strategy/change/resistance_context.shtml

7. Ковальська К. Особливості планування і реалізації організаційних змін у процесі управлінського консультування / К. В. Ковальська, Р. В. Рак // Вісник Київського нац. університету ім. Тараса Шевченка: сер.: Економіка . – 06/2009 . – Вип.112 . – С. 19-21.

8. Карамушка Л.М. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи / Л.М. Карамушка, О.С. Толков // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 2. – С. 35-42.

9. Ансофф И. Стратегическое управление / Игорь Ансофф; пер. с англ. Е.Л. Леонтьева, В.Н. Смирнов. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.

10. Найпак Д. В. Формування алгоритму управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства на основі процесного підходу / Д. В. Найпак // Теорія та практика державного управління. - 2011. - Вип. 2. - С. 267-277.

11. Пріб К.А. Формування системи управління змінами на підприємстві // Бізнес та інтелектуальний капітал. - 2014. - №2. - С. 119-126.

12.Шипилова, Ю.А. Как преодолеть сопротивление персонала изменениям [Текст]. / Ю.А. Шипилова // Кадры предприятия. - 2004. – №9.

13. Пережогина К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. – 2015. – №4. – С. 403-408.