

СОПРОТИВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ИЗМЕНЕНИЯМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И ЕГО ПРИЧИНЫ

Потехина Ольга Геннадьевна

магистрант, Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова, РФ, г. Ижевск

Пушина Наталья Николаевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доц., Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова, РФ, г. Ижевск

Любое новое течение вступает в единоборство со старым. Таковы законы диалектики. Вводимые изменения в трудовых отношениях не являются исключением из этого правила. Нововведения на производстве, как правило, встречают сопротивления среди работающих, которые могут проявляться открыто (активно) или скрыто (пассивно).

Открыто сопротивление проявляется в полемиках, спорах, несогласиях исполнять новые трудовые процессы, выступает в роли элементарного конфликта [3, с.92].

Открытое сопротивление может выражаться в отказе от исполнения нового, использование старого, намеренно неправильное применение нового, критика, нежелание учиться, требование дополнительной информации, затягивание дискуссий, увязывание инноваций с принятием других решений (рис.1).

Оно обнаруживается в деятельности работающих в виде - возмущений, жалоб, сетований, акций протеста, уклонений от введения нововведений. В случае открытого сопротивления легко уяснить, что не устраивает работающих [1, с.142].

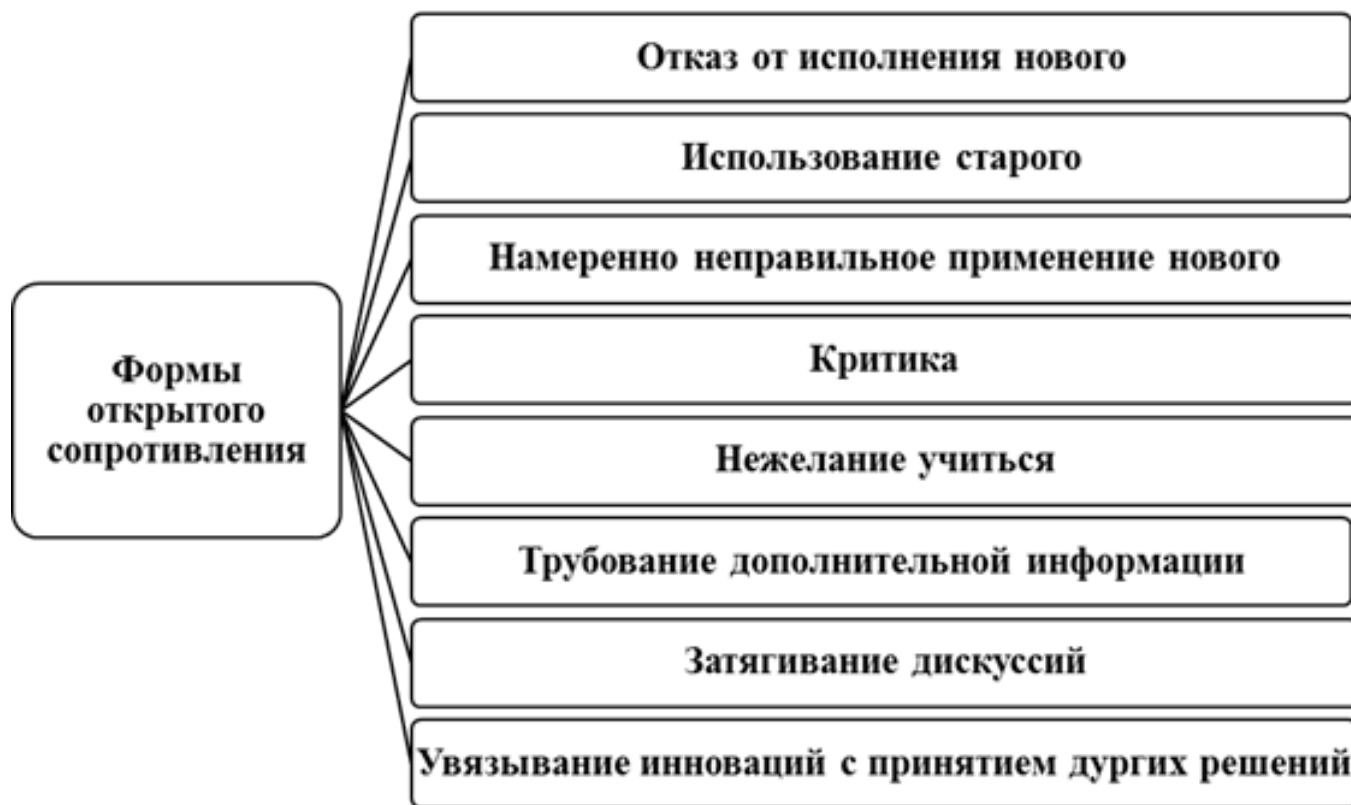


Рисунок 1. Формы проявления открытого сопротивления

Сопротивление работающих при введении инноваций на производстве так же может выражаться скрыто, что проявляется в отклонении работниками нововведений. Такое сопротивление принято называть трудовым оппортунизмом.

По определению О. Уильмса, трудовой оппортунизм - это «преследование личного интереса с использованием коварства» [5, с.97].

Описывая суть трудового оппортунизма, в числе его основных черт необходимо отметить «недобросовестное поведение, нарушающее условие сделки или нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру» [2, с.30]. Существует две важнейших характеристики, которые отличают трудовой оппортунизм от прочих форм сопротивления:

1) скрытый характер сопротивления, т.е. «приспособление» [3, с.93], «преследование личного интереса» [5, с.97], и недобросовестное выполнение своих обязанностей [2, с.30]. Таким образом, трудовой оппортунизм при введении инноваций выражается скрыто в виде резерва трудовых должностей, некачественном осуществлении труда, избегании выполнения новых производственных процессов.

2) выгода для себя в урон интересам предприятия, приобретение «односторонних выгод» за счет кого-то другого [3, с.93].

Э. Хьюз, Дж. Коттер, Л. Шлезингер, Р. Кантер, Б. Стайн и Г. Джик давно рассмотрели причины сопротивления трудящимися предприятий при внедрении нововведений, их данные представлены в специальной литературе [6, с.190].

Все выявленные причины сопротивления персонала можно разделить на три группы: индивидуальные, групповые и организационные [1, с.143].



Рисунок 2. Причины индивидуального сопротивления

Причинами индивидуального сопротивления могут быть (рис. 2):

1) Страх.

Боязнь утраты: работы, льгот и привилегий, имиджа или авторитета, снижения заработной платы, получение новых обязанностей, за ту же заработную плату, изменения выработавшихся в коллективе взаимоотношений.

2) Недостаточность информации:

- персонал не понимает, для чего необходимы нововведения, какую прибыль они дадут предприятию и им;
- персонал не думает, что эти нововведения нужны, по их мнению, предприятие работает и так неплохо, и бессмысленно что-то изменять;
- персонал не знает, что нужно им делать при внедрении инноваций и это рождает сомнение и колебание;
- персонал не владеет общими понятиями о нововведениях, работники имеют сведения в том, что что-то должно модифицироваться в том числе и для них, но не понимают что в конечном итоге должно произойти на предприятии.

3) Ограниченность сотрудника. Персонал не хочет изменять свои навыки, изучать свежие методики труда, или же он, возможно, не уверен в своей профессиональной осведомленности при введении инноваций, опасается не одолеть новые компетенции, не полагается на личные способности или из-за нежелания брать на себя добавочные проблемы, функции, и новую ответственность.

Индивидуальное сопротивление может перерасти в групповое (рис.3).

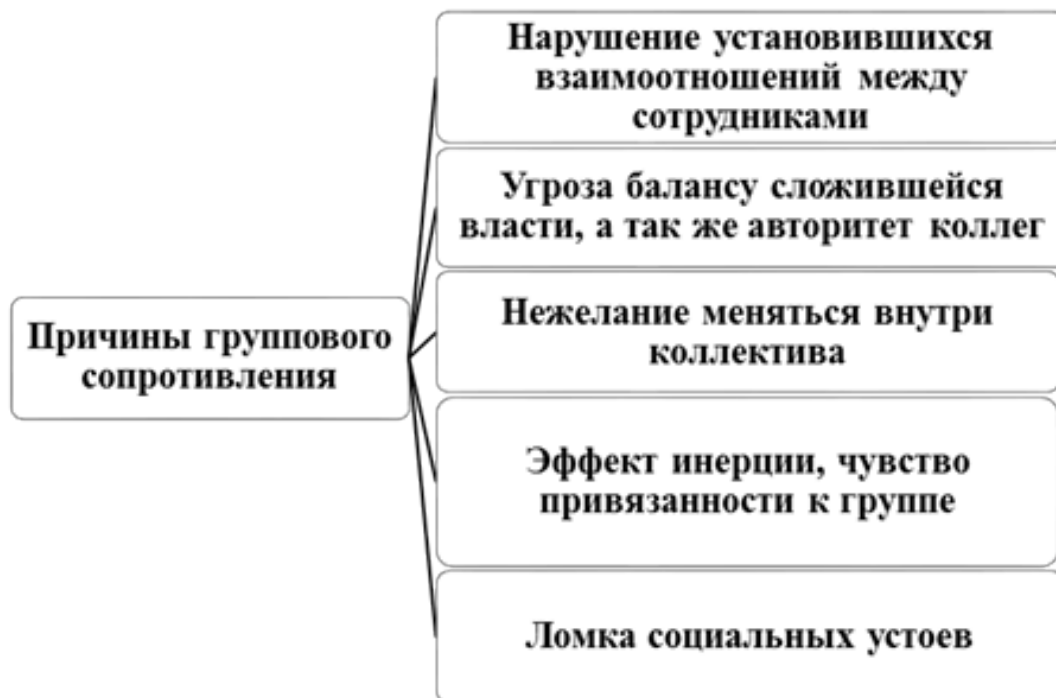


Рисунок 3. Причины группового сопротивления

Следующий тип сопротивления- организационный (рис.4).

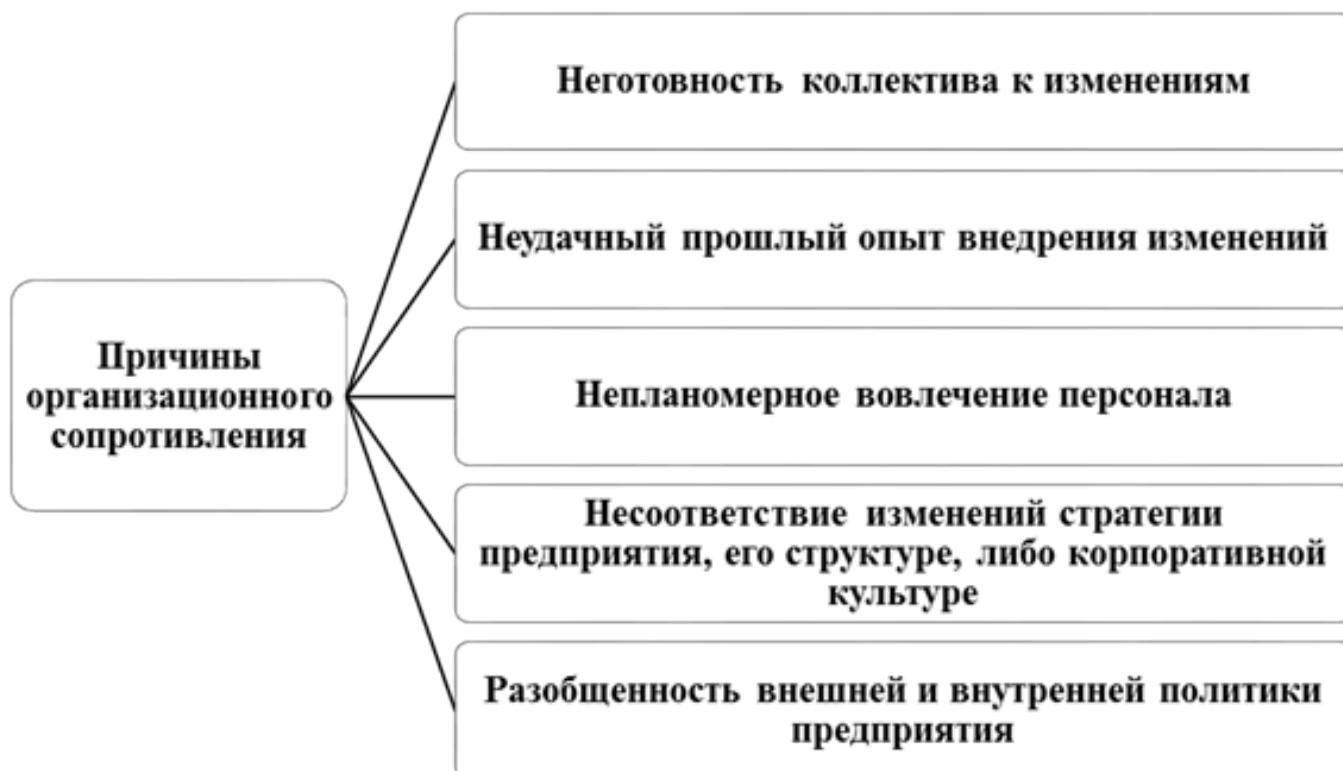


Рисунок 4. Причины организационного сопротивления

Имеется несколько методов для того, чтобы смягчить вероятное сопротивление персонала нововведениям: смена руководителей среднего и высшего звена; изменение организационной

структуры; модернизация принципа принятия решений; введение программ профессиональной подготовки и переподготовки персонала; внедрение систем мотивации персонала; создание временных целевых групп; принятие на работу новых сотрудников и другие [4, с. 127]. Но все перечисленные действия предполагают подробное раскрытие причин сопротивления и на основе полного анализа организацию деятельности по преодолению сопротивления нововведениям.

Список литературы:

1. Дубовая О.Ю. Сопротивление персонала организационным изменениям и пути его преодоления // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2014. № 1. С. 142-145.
2. Попов, Е. В. Оппортунизм экономических агентов / Е. В. Попов, В. Л. Симонова, РАН. Уральское отделение. Ин-т экономики. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007. – 186 с.
3. Пяткова О.Н. Институциональные подходы к решению проблем преодоления сопротивления персонала внедрению организационных изменений // Экономика, 2014. №2 (24). С. 92-98.
4. Стародубцева О.А. Проблемы сопротивления персонала организационному развитию предприятия и пути их преодоления // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (31). С. 124-129.
5. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / Научное редактирование и вступительная статья В. С. Каткало; пер. с англ. Ю. Е. Благова, В. С. Каткало, Д. С. Славнова, Ю. В. Федотова, Н. Н. Цытович. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
6. Чаплыгин С.А. Пути преодоления сопротивления персонала фирмы получению инноваций на рынке нематериальных активов // Торговля в XXI веке. Материалы XII Международной научно-практической конференции. 2014. С. 189-194.