

Болдырева А.С.

студент

Волгоградский государственный Университет

Россия, Волгоград

Научный руководитель: Марусинина Е.Ю., к.э.н

КАК СПРАВИТЬСЯ С СОПРОТИВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ ИЗМЕНЕНИЯМ.

Аннотация: В современном мире компании всегда должны быть готовы адаптироваться к изменениям и новациям. Это, безусловно, верно в следствие быстрого появления новых технологических, финансовых, экологических инноваций. Хотя новые технологии можно использовать для повышения эффективности и продуктивности бизнеса, работодатели могут обнаружить, что их сотрудники изначально не желают принимать новые технологии на рабочем месте. Ниже приведены несколько причин, по которым сотрудники могут сопротивляться инновациям, а также советы о том, как справиться с этим сопротивлением и обеспечить плавное внедрение новых технологий в свой бизнес.

Ключевые слова: сопротивление, персонал, инновации, изменения, развитие.

Boldyreva A.S.

student

Volgograd State University

Russia, Volgograd

Scientific adviser: Marusinina E.Yu., Ph.D.

HOW TO COPE WITH RESISTANCE OF PERSONNEL TO TECHNOLOGICAL CHANGES.

Abstract: In the modern world, companies must always be ready to adapt to changes and innovations. This is certainly true due to the rapid emergence of new technological, financial, environmental innovations. While new technologies can be used to improve business efficiency and productivity, employers may find that their employees are initially reluctant to adopt new technologies in the workplace. Below are a few reasons why employees might be resistant to innovation, along with tips on how to deal with this resistance and ensure that new technologies are introduced smoothly into your business.

Key words: resistance, personnel, innovation, change, development.

Для людей совершенно нормально сопротивляться переменам, особенно в их трудовой жизни. Сотрудники ценят стабильность и предсказуемость повседневной работы и могут быть встревожены появлением чего-то нового, особенно в отношении технологий. Например, сотрудники, работающие на данном предприятии не один год, привыкли делать свою работу по одному и тому же варианту постоянно. Им может казаться, что все это время все шло хорошо, и любое новое изменение может заставить их беспокоиться о своем будущем в компании. У них также может быть «страх перед неизвестным», страх, что они могут не обладать компетенцией для использования новых технологий, особенно если у них был плохой опыт в прошлом. Конечный страх многих сотрудников заключается в том, что такие изменения могут в конечном итоге сделать их расходным материалом и что они могут потерять работу.

Использование стратегий для снижения сопротивления сотрудников.

Если работодатель просто применяет технологические изменения и играет небольшую роль в их реализации, сопротивление сотрудников может стать серьезной проблемой, которая может повлиять на эффективность и

производительность компании. Действительно, для работодателей важно знать, что, если они хотят внести изменения, им следует ожидать сопротивления со стороны некоторых сотрудников. При правильном планировании и общении они могут минимизировать такое сопротивление. Чтобы избежать проблем, связанных с сопротивлением переменам, работодатели должны учитывать следующие моменты:

1. Время

Время внедрения изменений важно. У работодателей может возникнуть соблазн слишком быстро внедрить технологические изменения, и это, вероятно, встретит сильное сопротивление со стороны сотрудников. Вместо этого новации следует вводить постепенно, чтобы сотрудники могли постепенно привыкнуть к изменениям. Если работодатели вводят инновации в малых дозах, сотрудники смогут легче адаптироваться, и производительность компании не будет прервана.

2. Связь

Один из наиболее эффективных способов направить сотрудников на путь технологических изменений - это общение с ними. Поговорите с ними о том, как будет работать новое программное обеспечение или облачный сервис, но в то же время создайте среду, в которой они смогут высказать свое мнение. Спросите их, что они думают об изменениях, и обязательно примите во внимание некоторые отзывы. Сотрудники, предоставляя обратную связь, могут предложить действительно хорошие идеи по внедрению изменений. Это также дает им возможность быть услышанными и выражать свои чувства по этому поводу, а также дает вам возможность сопереживать их мыслям.

3. Участие сотрудников в изменениях

Сбор отзывов от сотрудников важен, но работодатели могут пойти дальше и побудить сотрудников активно участвовать во внедрении изменений. Сотрудникам может быть предоставлена возможность поработать друг с

другом для мозгового штурма, как лучше всего внедрить в компанию новые технологические инновации, позволяя им почувствовать себя частью чего-то, в чем они могут внести свои собственные идеи или творчество. Это заставит ваших сотрудников почувствовать себя активными проводниками перемен, а не пассивными игроками в ситуации, которую они не могут контролировать. Если ваши сотрудники особенно полезны в содействии изменениям, может быть хорошей идеей не только признать их роль, но и тем или иным образом вознаградить их за их помощь.

4. Обеспечьте ресурсы и образование.

Одна из самых больших жалоб сотрудников, на внедрение инноваций – это неготовность к переменам. Что касается технологических изменений, работодателям лучше всего предоставлять ресурсы, которые сотрудники могут использовать для подготовки к новым разработкам. Проведите учебные занятия по использованию внедряемой технологии. Когда он, наконец, будет реализован, сотрудники получат новые навыки, необходимые для плавного перехода к использованию новой технологической платформы или программы.

Хотя изменения естественны, если их не контролировать, слишком много изменений на рабочем месте, которые происходят слишком быстро и при плохой коммуникации, могут пагубно сказаться на моральном духе и производительности сотрудников. При правильном управлении изменения открывают возможности для общения, сотрудничества и повышают моральный дух сотрудников.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, изменения необходимы и их не избежать в современном мире. Однако, они приносят на предприятие развитие, экономическую эффективность и т.д.

Инновациями нужно уметь грамотно и правильно управлять, тогда они станут не сопротивлением, а возможностью.

Использованные источники:

1. Алексеев, А.А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 247 с. — Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс.
2. Балукова, В.А. Исследование сущности развития инновационной инфраструктуры промышленной компании / В.А. Балукова, В.Н. Виногорова // Экономика и предпринимательство. – 2018. – 3. – ч. 2.
3. Гайфуллина, М.М. Основы управления инновациями на предприятии: учеб. пособие / М.М. Гайфуллина, Г.З. Низамова, А.С. Зац. – Уфа: ООО «Монография», 2019. – 388 с.
4. Карлик, А.Е., Платонов, В.В. Современные направления исследования экономики предприятия и управления инновациями: учеб. пособие для аспирантов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 101 с.
5. Сизов, Л.А. Инновационная инфраструктура как базовый элемент устойчивого развития промышленного предприятия / Сизов Л.А. // Транспортное дело России. – 2018. – 1. – С. 55-57