

Канд. екон. наук Гвініашвілі Т. З., Милащенко В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ЗМІНАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постійне і безперервне удосконалення технологій, збільшення різноманіття пропонуваного на ринках товарів і послуг, зростання значущості у здобутті сучасними організаціями конкурентних переваг такого фактору, як знання, обумовлюють, у сукупності, турбулентний характер динаміки сучасного бізнес середовища, що виявляється в його безперервних, іноді непередбачуваних змінах. Очевидно, що турбулентність зовнішнього оточення обумовлює необхідність до постійної зміни самих підприємств, як живого організму з метою адаптації до безперервно мінливого зовнішнього середовища. При цьому здійснення змін на підприємствах породжує масу проблем, що стосуються не лише техніки, технологій, а й управління людьми, змушених працювати в нових технологічних та організаційних умовах. Однією з основних проблем тут є необхідність подолання опору персоналу до змін. Сьогодні, вирішення проблеми опору персоналу змін пов'язано переважно з мотивацією персоналу до роботи, навчанням у роботі у мінливих умовах, трансформацією організаційної структури та культури. Однак від застосування цих методів опір персоналу змін не зменшується. Причини потрібно шукати на рівні саме трудової поведінки працівників, а саме у структурі та змісті соціально-трудова відносин, що склалися в кожній організації, як під впливом офіційних трудових регламентів, так і під впливом ціннісних установок, традицій, норм та правил трудової поведінки [2].

Між зовнішнім середовищем та підприємством існують різноманітні культурні зв'язки та відносини, в основному у формі трудових цінностей, які й формують соціально-трудова відносини на мікрорівні [1]. На практиці ж здається, що з ці зв'язки мають лише матеріальну основу. Наприклад, може здаватися, що трудові контракти визначають всі відносини роботодавця та персоналу.

Однак, від того, яка культура склалася у зовнішньому середовищі, яка культура склалася всередині підприємства, будуть залежати і робочі стосунки у колективі. Іншими словами, організаційна культура є одним із найважливіших компонентів будь-якого підприємства, що визначає як взаємодію із зовнішнім середовищем, так і внутрішні процедури її функціонування.

Не менш важливим є те, що при здійсненні змін в одному якомусь підрозділі підприємства неминує відбуватимуться зміни і в інших його підрозділах [3]. Так, зокрема, якщо організація впроваджуватиме у свою діяльність важливе нове завдання, то, безумовно, відбуватимуться відповідні зміни і в організаційній структурі, і у свідомості, а не тільки в діях конкретних людей, отже, і в організаційній культурі також. А, отже, відбуватимуться певні зміни і у соціально-трудових відносинах. Врахування усіх цих важливих обставин при впровадженні на підприємстві будь-якої нової організаційної задачі і представлятиме собою суть управління змінами в соціально-трудої сфері.

Будь-яка зміна здійснюється за планом (заздалегідь за розробленою схемою). Організаційний розвиток тут не є винятком. Але оскільки глобальні зміни зачіпають трудове життя працівників, соціально-трудої відносини, не всі можливі дії та наслідки можна заздалегідь передбачити та відобразити у плані (у схемі). Практика свідчить, що не можна здійснити організаційні зміни, якщо люди, тобто рядові виконавці, замкнуті, закриті, мало спілкуються один з одним, їх соціально-трудої відносини не можна назвати розвиненими тощо. Організаційні зміни можливі тільки в тому випадку, якщо рядові працівники взаємодіють один з одним, діляться один з одним своїми унікальними знаннями, мотивують один одного своєю поведінкою, чим і сприяють здійсненню змін взагалі [5].

Як відомо, виділяють три рівні здійснення змін:

- рівень індивідуумів;
- рівень команд
- рівень підприємства [4].

Оскільки зміни на підприємстві стосуються, перш за все, працівників, впроваджуючи їх необхідно враховувати ті зміни, які безпосередньо зачіпають індивідуума. Отже, без розкриття природи соціально-трудових відносин та форм прояву їх при впровадженні змін неможливо створити продуктивні методики щодо подолання опору змінам. Очевидно, що ця методика має спиратися на інституційні підходи до впорядкування соціально-трудових відносин на підприємстві. Виходячи з цього, можна заключити, що впровадженню будь-яких змін повинні передувати зміни у змісті та структурі соціально трудових відносин. Отже, мають бути розроблені методики дослідження змісту та структури соціально-трудових відносин та їх трансформації у напрямку скорочення та подолання опору з боку співробітників підприємства. Для того, щоб розробити ці методики необхідно дослідити особливості соціально трудових відносин на підприємстві, а також існуючі методи впровадження змін на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т.З. Узагальнення існуючих підходів до класифікації змін на підприємствах. *Розвиток національної економіки: теорія і практика*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 3-4 квітня 2015р.). Івано-Франківськ: Крок, 2015. Ч. 2. С. 86-87.
2. Гвініашвілі Т.З. Аналіз підходів до визначення сутності опору організаційним змінам на підприємствах. *Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна*. Національний лісотехнічний університет України. Львів: 2016. Вип. 26.2. С. 41-47.
3. Гвініашвілі Т.З. Організаційні зміни – необхідна умова забезпечення розвитку підприємства. *Вісник Дніпропетровського університету*. Дніпропетровськ: Біла К.О., 2015. Вип. 9(3). Т. 23. С. 170-175.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Методичні підходи до класифікації змін на підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2015. №11 (454). С. 39-44.
5. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Scientific journal «Economics and finance»: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Edizioni Magi. Roma, Italy: 2016. Vol. 1. P. 142-144.