

# **СОПРОТИВЛЕНИЕ СО СТОРОНЫ ПЕРСОНАЛА, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИИ В КОМПАНИИ. ПРИЧИНЫ, СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Гринштейн В.Э.

Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина,  
г. Екатеринбург, Россия

\*E-mail: [valeriagrinshtein21@gmail.com](mailto:valeriagrinshtein21@gmail.com)

## **RESISTANCE FROM THE STAFF ARISING IN IMPLEMENTATION OF INNOVATION IN THE COMPANY. REASONS, WAY TO OVERCOME**

Grinshteyn V.E.

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

Annotation. In this article covered the problem of resistance to innovation from the staff. Described in more detail stages and the causes of these resistance and proposed measures to minimize the resistance encountered from employees.

В современных рыночных условиях каждая успешно развивающаяся компания понимает, что без внедрения инновационных проектов будет неконкурентоспособна. В связи с этим руководителям предприятий необходимо внедрять в своих компаниях инновационные идеи. Любая компания не может удовлетворять потребности клиентов, используя устаревшие технологии. Инновационные идеи и их воплощение в жизнь в той или иной сфере деятельности являются одним из основных двигателей развития экономики.

Несмотря на всю необходимость инноваций внедрение их в компании, чаще всего воспринимается коллективом отрицательно. Если проанализировать процессы внедрения нововведений, то можно говорить о том, что ни одна из инновационных стратегий не была внедрена в компании без сопротивления со стороны сотрудников.

Под сопротивлением инновациям понимается отказ или нежелание сотрудников компании участвовать в процессе внедрения нововведений.[1]

Рассмотрим варианты того, вследствие чего возникают эти сопротивления, каковы их стадии и как руководителям компаний влиять на них, для получения положительного результата.

Существует несколько стадий сопротивления переменам[2]:

1. Пассивность. Сотрудники знают о нововведениях, но реакция на них сдержанная и неоправданная.
2. Отрицание. Сотрудники настроены скептически. Считают, что предложенная идея не будет работать в компании.
3. Злость. При продолжении внедрения идей, люди злятся и уходят в тень.
4. Переговоры. Сотрудники пытаются найти компромисс путем переговоров, соглашаются на частичные изменения.

5. Кризис. Нововведения продолжают внедряться, работа над ними завершается. Сотрудникам приходится соглашаться на перемены.

6. Принятие. Все произошедшие перемены становятся элементами рабочего процесса компании.

Причины возникновения сопротивления инновациям [3]:

1. Страх работника перед изменениями. Некоторые сотрудники боятся в результате изменений что-либо потерять (деньги, положение в коллективе).
2. Неправильное понимание ситуации работниками. Обычно это связано с низкой степенью доверия к руководству.
3. Работники и руководители оценивают ситуацию с разных точек зрения. Эта причина, как правило, основывается на том, что работники, по их мнению, обладают важной информацией, которая руководителю не известна. Эту ситуацию можно разрешить путем дискуссии, в результате которой информация будет доведена до руководства. Вследствие чего все сомнения работника будут разрушены, либо же будет скорректировано мероприятие по внедрению инновации.

Руководителям компаний необходимо организовать проведение следующих мероприятий, направленных на минимизацию сопротивлений со стороны персонала:

1. Донесение достоверной информации до коллектива. О предстоящей инновации подробно рассказывается всем сотрудникам.
2. Вовлечение сотрудников в мероприятия по внедрению инноваций. Люди, которые принимают участие в проектировании инновации, будут испытывать чувство ответственности за осуществление изменения.
3. Помощь и поддержка со стороны руководства.
4. Создание благоприятной инновационной атмосферы в компании.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

- внедрение инноваций вызывает сопротивления со стороны коллектива;
- сопротивления инновационным изменениям естественное явление;
- преодоление сопротивлений - процесс, требующий длительного времени и инновационной позиции руководства компании.

1. 1.Баринов В.А., Харченко В.Л. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. – М.: Инфа-М, 2006
2. 2. <http://treninginfo.com/publ/6-stadiy-soprotivleniya-peremenam>
3. 3. <http://investobserver.info/soprotivlenie-personala-novovvedeniyam-i-ego-prichiny>