

Тихонова Анна Николаевна, студентка,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

Танина Мария Алексеевна, к. э. н., доцент кафедры
«Менеджмент, информатика и общегуманитарные науки»,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИЗМЕНЕНИЯМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В предложенной статье рассматриваются основные факторы, способствующие возникновению сопротивления персонала, а также методы и стратегии, которые помогут предприятию преодолеть это сопротивление и обеспечить успешную реализацию цифровых изменений.

Ключевые слова: цифровая трансформация предприятий, новые технологии, сопротивление персонала, факторы сопротивления персонала, методы и подходы к управлению сопротивлением, лидерство и мотивация.

В современном мире, где технологии развиваются семимильными шагами, цифровая трансформация предприятий становится все более актуальной и неотъемлемой частью успешного бизнеса. Однако внедрение новых технологий и изменение рабочих процессов нередко вызывает сопротивление со стороны персонала. Именно поэтому настоящая статья посвящена методам снижения этого сопротивления, которые помогут предприятию успешно осуществить свою цифровую трансформацию.

Актуальность проблемы заключается в том, что отказ или неправильное использование новых цифровых инструментов может негативно повлиять на эффективность работы предприятия и замедлить или даже остановить его развитие. Поэтому необходимо искать методы снижения сопротивления персонала изменениям в условиях цифровой трансформации.

Факторы сопротивления персонала являются одной из основных проблем при реализации цифровой трансформации на предприятии. Они могут серьезно затруднить процесс изменений и ограничить его успешность. Основные причины сопротивления персонала включают:

1. Непонимание и страх перед новыми технологиями. Многие работники могут испытывать страх перед непонятными им инструментами, бояться потерять рабочие места или не уверены в своих способностях адаптироваться к новым условиям.

2. Сопротивление изменениям в рабочих процессах. Люди привыкли к определенным способам работы и часто не хотят менять свои привычки, даже если это может повысить эффективность и результативность.

3. Отсутствие поддержки со стороны вышестоящего руководства. Если руководство не демонстрирует явного лидерства и не обеспечивает достаточную поддержку процессу цифровой трансформации, то работники могут быть менее склонны к активному участию в нем.

4. Сопротивление со стороны коллег. Влияние окружения может быть значительным - если большинство коллег выражает негативное отношение к изменениям, то работник скорее будет следовать им, чем присоединяться к процессу трансформации.



Для успешного снижения сопротивления персонала необходимо проводить системную работу по обучению и информированию сотрудников о целях и преимуществах цифровой трансформации [1].

На данный момент существуют различные методы и подходы к управлению этим сопротивлением, которые помогают успешно внедрить изменения.

Один из таких методов - активное информирование и обучение персонала. Часто сопротивление возникает из-за недостаточной информированности о целях и преимуществах цифровой трансформации. Путем проведения тренингов, конференций и личного общения сотрудникам можно показать им значение этих изменений для компании и для каждого отдельного человека. Также необходимо предоставить доступ к необходимым знаниям и инструментам, чтобы персонал мог успешно адаптироваться к новым условиям работы.

Еще один метод - включение персонала в процесс принятия решений. Когда люди видят, что их мнение учитывается и они имеют возможность влиять на изменения, они склонны проявлять большую поддержку. Поэтому важно создать механизмы для обратной связи и диалога с персоналом, а также предоставить возможность для участия в проектах, связанных с цифровой трансформацией.

Еще одним методом является постепенное внедрение изменений. Часто большие изменения вызывают страх и опасения у персонала. Поэтому разумным решением может быть постепенная реализация цифровых инноваций, начиная с небольших проектов или пилотных программ [2].

Лидерство и мотивация также играют ключевую роль в управлении изменениями на предприятии в условиях цифровой трансформации. Руководство должно принять активное участие в процессе изменений, создавая ясное видение будущего и обеспечивая поддержку персонала.

Одним из способов стимулирования персонала к активному участию является создание команды лидеров, которые будут руководить процессом изменений на разных уровнях организации. Эти лидеры должны быть хорошо информированы о целях и задачах цифровой трансформации и быть готовыми поддерживать своих коллег в осуществлении изменений.

Организация тренингов, семинаров и мастер-классов по различным аспектам цифровой трансформации также может стимулировать персонал к активной работе над изменениями. При этом необходимо обеспечить доступность обучения для всех сотрудников, независимо от их должности или уровня компетенции.

Важной составляющей успешного управления изменениями является признание достижений и успехов персонала. Руководство должно активно отмечать положительные результаты внедрения цифровых инноваций и демонстрировать персоналу, как их работа влияет на достижение общих целей предприятия.

Также необходимо создать систему мотивации, которая будет стимулировать персонал к активному участию в процессе цифровой трансформации [3].

В целом, снижение сопротивления персонала изменениям требует комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон. Важно понимать, что успешная цифровая трансформация предприятия возможна только при активном участии и поддержке сотрудников, поскольку именно они являются ключевым ресурсом и двигателем изменений.

Список литературы:

1. Бурганова, Л. А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений / Л. А. Бурганова. – учебно-метод. пособие. - М.: КНИТ, 2013. - 84 с.



2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение / Л. И. Дорофеева. - учебно-метод. пособие. - М.: Директ-Медиа, 2015. - 406 с.

3. Исаченко, И. И. Системный подход к организации и управление организационными изменениями: учебник / И. И. Исаченко. - М.: МГУП им. Ивана Федорова, 2012. - 123 с.

