

Опір організаційним змінам на підприємстві: причини, наслідки та шляхи подолання.

Виконав роботу: Сидоренко

Максим

III курс, ФетаУ

Науковий керівник: Прохорова А. В.

*Центральним завданням менеджменту XXI ст.
є перетворення організацій на лідерів змін.*

П. Друкер

Дефініції:

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ — це:


І підхід:

Різні типи нововведень, що стосуються:

- ✓ Цілей організації
- ✓ Структури
- ✓ Техніки
- ✓ Технологічних процесів
- ✓ Конструкцій виробів

II підхід:

Зміни організаційної структури компанії:

- ✓ Не існує універсального типу організаційної структури
- ✓ Зміна ситуаційних чинників  зміна організаційної структури

ОПР — це властивість, здатність чого-небудь протистояти певним впливам, змінам, а також сила, ступінь такого протистояння.

ОПІР ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ЗМІНАМ — це
здатність персоналу підприємства
протистояти нововведенням, що
знаходить вираз у свідомих діях,
спрямованих на забезпечення
збереження існуючого стану рівноваги
на підприємстві.

ВИДИ ОПОРУ ЗМІНАМ:

- ІНДИВІДУАЛЬНИЙ
- ГРУПОВИЙ
- СИСТЕМНИЙ

Фактор обмеженості працівника

дуального опору є:

- Втрата роботи
 - Втрата іміджу або авторитету
 - Зменшення з/п
 - Збільшення обов'язків
 - Розрив неформальних зв'язків
 - Інстинкт опору змінам
-
- Інтелектуальна обмеженість
 - Психологічна обмеженість
 - Професійна обмеженість

Причинами індивідуального опору змінам

Є:

Фактор обмеженості інформації.

Працівники:

- Вважають зміни непотрібними
- Вважають зміни не ефективними чи недостатньо ефективним
- Не знають як змінювати
- Не мають загального уявлення про систему змін
- Вважають агентів змін некомпетентними

Причинами групового опору змінам є:

- порушення організаційними змінами статусу-кво
- ефект інерції
- ефект колективного несвідомого

Причинами опору системи є:

- невідповідність організаційних змін стратегії підприємства
- невідповідність організаційної структури підприємства запланованим змінам
- невідповідність організаційних змін корпоративній культурі
- «запланована» неефективність організаційних змін
- неготовність організації до змін

Наслідками опору організаційним змінам (ОЗ)

є:

- Повний провал змін
- Втрата іміджу компанії
- Збільшення соціальної напруги
- Зменшення ефективності ОЗ
- Збільшення часу та ресурсів

Найбільш популярними моделями управління ОЗ є:

- Модель Коттера (Kotter's 8 step model)
- Модель компанії Дженерал Електрик
- Модель Джика (Jick's model)
- Узагальнююча таблиця Менто (Mento's review)
- Модель Левіна

Методи подолання опору ОЗ:

- Інформування та спілкування
- Залучення та співпраця
- Переговори та угоди
- Методи адмін. примусу
- Забезпечення додаткового стимулу

**ДЯКУЮ ЗА
УВАГУ!**