

УДК 658.5

ИННОВАЦИОННАЯ ИНЕРТНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ АНТИИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

© 2014

Н.А. Бухалова, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Гуманитарные науки»
М.А. Бухалов, магистрант второго года обучения по направлению подготовки 080200 «Менеджмент»
Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Княгинино (Россия)

Аннотация: статья содержит результаты авторского исследования причин сопротивления сотрудников организаций инновационным изменениям. Выделены три группы причин инновационной пассивности организации: психологические, личностные и организационные. Каждая группа обладает определенными характеристиками и особенностями развития антиинновационного поведения персонала.

Ключевые слова: инновации, сопротивление персонала, инновационная пассивность, инновационная инертность.

Любая организация находится в процессе непрерывных изменений, так как, в противном случае, ее способность к выживанию и адаптации в динамичной обстановке ставится под угрозу. Тот, кто первым и наиболее удачно осуществил назревшую инновацию, вознаграждается сверхприбылью при технологической или экономической инновации, политическим или социокультурным успехом. Инновационные изменения в организации, которые отличаются новизной, качественным характером изменения, значимостью последствий для персонала организации.

Однако инновационный процесс – явление довольно противоречивое, неустойчивое, рискованное. Тот, кто сегодня имел все, завтра может остаться ни с чем и наоборот. Выход за границы принятого, отлаженного в новое, неизведанное – это всегда риск. И чем он обернется, неизвестно. Риск, неопределенность, боязнь перемен, различие ценностей, трудности адаптации – это еще не полный перечень причин отказа от нововведений. Причем, этот отказ может принимать более крайние формы, доходя до сопротивления изменениям. Сопротивления, конфликтность инновационной среды способствуют формированию негативной оценки и негативного восприятия инновационного процесса, что в свою очередь тормозит его и препятствует дальнейшему развитию. Таким образом, организация сталкивается с проблемой инновационной инертности, преодолеть которую порой довольно сложно.

Инновационной инертностью организации являются любые действия работников и руководства предприятия, направленные на задержку или противодействие осуществлению инноваций в организации. Проявляется в противодействии персонала и в целом организации инновациям, неприятию новых практик, процессов и структур, представляющих собой значительный отрыв от традиционных норм и связанного с экономическими и социальными условиями функционирования данной организации. Инновационная инертность организации может проявляться в таких формах как отсутствие убежденности в своевременности и необходимости инноваций, отсрочка начала процесса изменений, попытки саботировать изменения внутри организации, отсутствие готовности принять личное участие в мероприятиях по осуществлению нововведений.

Факторами развития феномена инновационной инертности организации являются частота возникновения сопротивления со стороны ее сотрудников, интенсивность сопротивления или его формы, наличие или отсутствие негативного опыта осуществления нововведений, объем и характер трудностей инновационного процесса, специфика инновационного сознания.

Сопротивления организационным изменениям рассматриваются в контексте различных концепций организационного развития. Согласно концепции Дж. Коттера, среди причин сопротивления можно выделить, непонимание и недостаток доверия, низкую терпимость изменениям, различную оценку ситуации, давление со стороны коллег, усталость от изменений, предыдущий неудачный опыт проведения изменений. Сазанов выде-

ляет индивидуальные и организационные сопротивления. А.И. Пригожин выделяет три группы причин антиинновационного поведения, которые в свою очередь могут выступать в качестве благоприятной почвы для конфликтов: психологические причины, социальные причины, экономические причины. Согласно теории К. Дэвиса, причины сопротивления персонала организационным нововведениям могут быть трех типов: экономические, личностные и социальные.

С целью исследования проблем анти инновационного поведения персонала организации был проведен опрос руководителей предприятий г. Нижнего Новгорода и г. Дзержинск (глубинное интервью с руководителями 11 организаций, имеющими практику осуществления инновационной деятельности).

На основе анализа полученных в ходе интервью данных производится характеристика условий развития инновационной пассивности организации. Инновационная инертность и сопротивление персонала организации инновационным изменениям сильнее проявляется в неявной, нежели в явной форме. Это сопротивление исходит чаще всего от подчиненных сотрудников, а также от вышестоящего руководства и руководителей равного ранга. Инновационные изменения одним сотрудникам обещают хорошие перспективы карьерного продвижения и профессионального роста, другим – утрату своего положения в организационной иерархии. Поэтому персонал по-разному реагирует на перспективы изменений: одни становятся активными сторонниками инноваций, другие – активными противниками, третьи – пассивными наблюдателями за развитием событий. Но все они оказывают влияние на инновационную деятельность, и их воздействие должно быть учтено руководителями организаций. Подавляющее большинство руководителей предпринимает определенные действия по преодолению сопротивления инновационным изменениям, используя при этом различные стратегии.

Возникающие в организации конфликты, столкновения, противоречия расслаивают коллектив организации на несколько групп:

- сотрудники, активно поддерживающие планируемые изменения;
- не решившие для себя, какую позицию они будут занимать;
- равнодушные, безразлично относящиеся к развитию организации;
- противодействующие либо пассивно, либо активно.

Первые не высказывают вслух и не демонстрируют явно свое негативное отношение к требованиям и действиям руководителя, но при каждом удобном случае указывают коллегам на его ошибки и малейшее отклонение от объявленной им программы. Вторые же, т. е. активно противодействующие, постоянно и явно, с основанием и без него, порицают, критикуют руководителя, высказывают свое негативное отношение к его требованиям, к его собственному поведению и действиям.

Для нас будет представлять интерес последняя группа сотрудников, т.е. противодействующие нововведениям. Данная группа работников в первую очередь будет

способствовать возникновению и развитию инновационной инертности организации. Перед нами встает задача выявления мотивов поведения представителей данной группы. Соответственно, возникает вопрос: что толкает их на это противодействие, на сопротивление нововведениям?

Согласно полученным в ходе интервью данным, мотивы, толкающие людей к сопротивлению инновациям, многообразны. Во-первых, это психологические причины, основанные на различных опасениях, возникающих в силу неопределенности и неуверенности: страхе потерять свое рабочее место; опасении того, что нововведение ухудшит существующее положение.

Так, процесс осуществления нововведения не проходит бесследно для внутриорганизационных связей. В результате происходящих изменений происходит определенная реконструкция взаимоотношений внутри организации. Особенно ярко изменение характера взаимодействия между членами организации прослеживается в случае возникновения разногласий в процессе внедрения инноваций. Отношения становятся более формальными, безличными, напряженными, натянутыми, учащаются конфликтные ситуации, усиливается недовольство каждой из сторон. Повышается требовательность к качеству выполняемых операций, усиливается контроль над их исполнением. В то же время усиливается ответственность каждого члена организации за исполняемую им функцию, возрастает сознательность.

Организационные изменения могут приводить к кадровым перестановкам, увольнению ряда сотрудников. Соответственно, это приводит к потере или изменению круга общения.

Кроме того, к группе психологических причин анти инновационного поведения относится боязнь возникновения трудностей в адаптации к новому ритму работы.

Адаптации сотрудников организации к произошедшим изменениям является логическим следствием процесса осуществления нововведений. Адаптация нередко протекает довольно болезненно для персонала предприятия и сопровождается различными трудностями.

Так, по мнению интервьюируемых руководителей, адаптация, во-первых, может быть затруднена в силу привыкания к определенному распорядку, к определенной организации рабочего процесса. Ситуация может усугубляться в силу отсутствия должной квалификации, навыков работы с новой техникой и новыми технологиями. Зачастую персонал испытывает недостаток времени для освоения новых правил, обязанностей, функций. Нередко ограниченные сроки, в рамках которых работники должны приобрести новые навыки, оказываются слишком малы для того, чтобы осуществить это. Человеку трудно усвоить за короткий срок необходимый объем знаний и умений. Он стремится получить как можно больше информации, но в итоге приобретает лишь поверхностные знания. В конечном результате он не может эффективно исполнять свои функции.

Во-вторых, трудности адаптации могут возникать в силу психологических причин. Сам факт того, что будет нарушен старый порядок, произойдет вмешательство, вызывает определенные опасения. Новое, неизвестное активизирует боязнь неизвестности, страх потерять свое рабочее место, положение в организации. В таком состоянии человек будет везде ждать подвоха. Такая обстановка делает условия работы напряженными.

В-третьих, члены организации могут испытывать трудности в процессе освоения новых социальных ролей. Им трудно сопоставить свои ценностные ориентации с ценностями организации, и при этом возникает некая неопределенность. Возникает проблема осознания того, что новые нормы и новые условия деятельности безопасны и значимы для достижения целей организации.

Для того чтобы как-то облегчить процесс адаптации персонала к происходящим в организации изменениям,

сгладить противоречия, которые при этом возникают, руководство стремится оказывать работникам помощь. Она может выражаться в создании благоприятной для рабочего процесса атмосферы, условий, при которых персонал чувствовал себя комфортно.

Кроме того, руководство нередко организует краткосрочные курсы повышения квалификации, дополнительное бесплатное обучение для работников, которое позволяет восполнить пробелы в знаниях и приобрести недостающие навыки. Система подготовки специалистов должна быть ориентирована на те требования, которые предъявляет инновационная деятельность к личности.

Также оказывается и психологическая поддержка сотрудникам организации. Это возможно путем психологических тренингов, различных собеседований и собраний.

Адаптация к изменениям, произошедшим в организации в результате процесса осуществления нововведения, не всегда заканчивается успешно. Как правило, это связано с трудностями приобретения в короткие сроки необходимых навыков и знаний [1-4]. Подобные ситуации чаще всего заканчиваются увольнением работника либо перемещением его на другую более низкую должность, а организация вынуждена искать нового специалиста.

Вторую группу причин анти инновационного поведения составляют личностные мотивы, основанные на нежелании потерять что-то ценное, например, положение, материальную выгоду, комфорт, привычную обстановку, привычные связи внутри организации, и т.д.; на стремлении сохранить определенные полномочия, привилегии. Каким бы плохим не было положение в организации, всегда есть лица или же группы, которые заинтересованы в его сохранении. Они не хотят терять те преимущества, которыми располагают на данный момент. Кроме того, к этой же группе причин сопротивления можно отнести также момент, связанный с незначительным участием в процессе осуществления нововведения. Это может быть оценено, как некая дискриминация работника и его интересов.

В-третьих, сопротивление может быть вызвано приверженностью традиции, привычному ходу вещей. Люди, достаточно долго работающие в организации на определенной должности, постепенно привыкают к своему месту, к своим обязанностям и выполняемым функциям. Они привыкают к определенным шаблонам поведения. А любые изменения требуют от человека готовности отказаться от привычного. Некоторые люди оказываются не в состоянии приспособиться к изменениям, они испытывают определенные сложности в адаптации к новым условиям. Соответственно, им выгоднее и удобнее сохранить все на своих местах.

Наконец, последнюю группу анти инновационных мотивов, обозначенных интервьюируемыми руководителями, назовем организационными. Одной из возможных причин сопротивления в рамках данной группы может выступать предыдущий неудачный опыт проведения изменений. Если люди пострадали от ранее проведенных изменений, то, скорее всего, они будут сопротивляться грядущим нововведениям. Еще одной причиной могут быть чрезмерные, регулярные изменения. Кроме того, причиной может послужить недостаточная или искаженная информированность о предстоящем нововведении. Отсутствие должной информации может вызывать непонимание целей осуществления нововведения.

Таким образом, спектр причин анти инновационного поведения членов организации, а, соответственно, и предпосылок возникновения инновационной инерции организации довольно разнообразен и обширен. Инновационная инертность организации зависит от целого спектра причин, детальный анализ которых необходим для разработки путей преодоления инновационной пассивности организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баталова А.Н. Социальные технологии управления адаптацией персонала в организациях инновационного типа // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 1. С. 161-165.
2. Воронцова Л.В., Крамин Т.В. Разработка модели инновационного управления образовательным процессом, предназначенной для адаптации к изменениям внешней институциональной среды // Актуальные про-

блемы экономики и права. 2012. № 3. С. 78-81.

3. Куприянова М.Д. Зарубежный опыт адаптации транснациональных корпораций (ТНК) // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 26. С. 23-27.
4. Артамонова А.А. Роль тренингов и деловых игр в процессе обучения и профессиональной адаптации персонала современной организации // Вектор науки ТГУ. 2013. № 2 (24). С. 229-232.

CAUSES AND FACTORS OF DEVELOPMENT OF THE ANTI-INNOVATION BEHAVIOR OF PERSONNALS

© 2014

N.A. Buhalova, candidate of sociological sciences, docent of the chair "Humanities"
M.A. Bukalov, master of the second course in 080200 "Management"
Nizhny Novgorod State Engineering and Economic Institute, Knyaginino (Russia)

Annotation: The article contains the results of the author's research on the causes of the resistance of employees against innovative changes. There are three groups of reasons of innovative passivity of an organization: psychological, personal and organizational. Each group has specific characteristics and peculiarities of development of anti-innovation behavior of personal.

Keywords: innovations, personal resistance, innovative passivity, innovative inertia.

УДК 378.14

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ОБЪЕКТИВНОЙ НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ ИНТЕГРАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ «СОЦИАЛЬНЫЙ СЕРВИС»

© 2014

N.A. Buhalova, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Гуманитарные науки»
O.A. Pavlova, кандидат исторических наук, доцент кафедры «Гуманитарные науки»
O.N. Shumilova, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Гуманитарные науки»
Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Княгинино (Россия)

Аннотация: В данной статье рассмотрена проблема становления сферы социальных услуг на примере отдельно взятого города. Проанализированы демографическая ситуация и ситуация на рынке труда. Выявленное противоречие между наличием большого количества потребителей и недостаточной степенью развития рынка социальных услуг позволили предположить, что создание интеграционного профиля подготовки бакалавров «социальный сервис» является одним из способов решения данной проблемы.

Ключевые слова: сфера социальных услуг, социальная работа, социальный сервис, интеграционный профиль подготовки бакалавров.

Социальная сфера общества традиционно является приоритетом деятельности государства. Однако, в любом государстве всегда существуют проблемы, не связанные с политикой и экономикой, это проблемы отдельного человека, касающиеся болезней, потери трудоустройства, наркомании, старости и т.д. Социальная работа в России сегодня является довольно разработанным направлением.

В быстро меняющихся социальных условиях часто требуется оперативное и комплексное реагирование на возникающие проблемы, и государство не всегда может позволить себе незапланированные социальные расходы. В связи с этим возникает необходимость становления и развития сферы социальных услуг в государстве или развитие социального сервиса.

Социальный сервис предполагает оказание услуг разного рода предприятиями, учреждениями, организациями, органами управления по созданию, распределению и потреблению товаров и услуг, имеющих информационное, социально-культурное, социально-экономическое назначение.

Преимуществом социального сервиса перед социальной работой государства является большая ориентированность на индивидуальные потребности человека, гибкая система и широкий спектр услуг. Федеральная система социальной работы не всегда удовлетворяет потребности индивида, иных социальных групп, проживающих в конкретное время в конкретном месте. Социальную работу на местах реализует в первую очередь федеральные и региональные программы, что не позволяет в полной мере удовлетворить потребности всех категорий населения.

В настоящее время актуальной становится проблема теоретического обоснования категории «социальный сервис» и анализа практической реализации социальной сервисной деятельности. Данная проблема рассматривается в трудах зарубежных и отечественных социологов, экономистов, политологов, историков, философов. Подробный анализ теоретических аспектов социального сервиса как социального института представлен в диссертации И.В. Маковской [2].

Данная статья представляет собой попытку теоретического и практического обоснования создания инновационного профильного направления подготовки бакалавров в области социального сервиса на базе Нижегородского государственного инженерно-экономического института, расположенного в небольшом провинциальном городе Княгинино Нижегородской области.

Княгининский район один из небольших районов Нижегородской области. По оценке уровня социально-экономического развития, проводимой министерством экономики, район имеет стабильно средний уровень развития. В структуре экономики более 80 % занимает промышленность (Рис.1). Всего в районе функционирует 10 промышленных предприятий, 3 из них – крупных, 7 малых. В этой отрасли экономики занято более 1,0 тыс. человек.

Демографическая ситуация в Княгининском районе характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, не обеспечивающим простого воспроизводства населения, высоким уровнем смертности, особенно мужчин в трудоспособном возрасте, а естественная убыль уже давно не компенсируется миграционным притоком.