

УДК 658.3:005.95.96

Ю. В. Матюшенко

matsak_julia@ukr.net

*Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця,
г. Харьков, Украина*

ГОТОВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Исследуются основные подходы изучения готовности персонала к внедрению организационных изменений и ее оценки. Разработаны критерии оценки готовности персонала к внедрению организационных изменений на предприятиях машиностроения.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЬО

Исследованию готовности персонала к внедрению изменений на предприятии посвящено большое количество научных трудов. Среди них особое внимание уделялось оценке готовности персонала. В частности, Т.И. Лепейко, Д.В. Найпак [1] в своей работе рассматривали готовность персонала как составляющую готовности предприятия к внедрению организационных изменений. Готовность предприятия была определена интегральным показателем, состоящим из суммы показателей, рассчитанных на трех уровнях возникновения: индивидуальном, групповом и организационном. Учеными было определено, что к изучению готовности необходимо подойти комплексно, поэтому ими были рассмотрены все возможные подходы к изучению данной категории и ее оценке. Для оценки готовности персонала на индивидуальном уровне Т.И. Лепейко и Д.В. Найпак предложили конкретный перечень критериев, исходя из подходов к изучению готовности, к ним были отнесены следующие: информированность, обучение, желание, недовольство своим текущим положением, ясность процедуры осуществления организационных изменений, согласованность персональных и организационных целей, понимание целей внедрения организационных изменений, опыт участия в проведении организационных изменений, подкрепление, возможность самореализации. Для получения обобщенного значения готовности персонала к организационным изменениям на индивидуальном уровне был рассчитан интегральный коэффициент. Среди исследований готовности персонала к изменениям можно выделить интегративный подход М. Фаермана [2], что позволяет определить готовность персонала к изменениям на личном, групповом и системном уровнях с конкретизацией системы параметров. О.Ю. Гусевой [3] была разработана комплексная оценка готовности предприятия к изменениям с определением критериев готовности на различных стадиях управления изменениями.

Концептуальный авторский подход к определению этапов комплексной оценки готовности предприятия к изменениям предполагает вычисление 12 интегральных показателей уровня готовности к изменениям по 4 составляющими: финансово-экономическое обеспечение, организационная благоприятность и компетентная готовность руководителей высшего уровня, руководителей среднего звена, работников и специалистов, привлеченных к проведению изменений для каждой стадии управления изменениями (от планирования изменений к оценке и закреплению результатов) с применением методов теории нечетких множеств. К групповой и индивидуальной компетентностной готовности работников и специалистов, привлеченных к изменениям были определены следующие интегральные показатели: опыт участия работников в изменениях и социальный эффект этих изменений, уровень позитивного восприятия этих изменений и уровень развития профессиональных и ролевых компетенций, наличие динамических способностей, присущих группам работников.

Проведенный анализ показал, что понимание готовности персонала к изменениям и ее оценка описываются с позиций когнитивного, поведенческого, психологического подходов, подхода гуманистической психологии и обучения [4]. Однако большинство исследований в основном касаются социально-психологических составляющих готовности к изменениям.

Для данного исследования большую ценность будут иметь психологический и поведенческий подходы к пониманию готовности персонала к осуществлению организационных изменений. Именно поэтому, изучение психологических установок готовности работника к изменениям является одной из задач данного исследования.

Большинство ученых определяют «готовность» как существенный признак установки, который проявляется в случаях поведенческой активности субъекта, то есть готовность – это «настроение» на выполнение профессиональной деятельности [5].

В области же педагогики большинство авторов согласны с определением готовности как свойства индивида, включающего в себя мотивационный, эмоциональный, познавательный и деятельностный компоненты.

Среди компонентов готовности А.Л. Денисова [6] выделила взгляды, убеждения, мотивы, отношения, чувства, волевые и интеллектуальные качества, установки, навыки, знания, умения, настроенность на определенное поведение.

По мнению В.А. Слостенина [7], готовность как психологическое состояние отражает динамизм личности, богатство ее внутренней энергии, волю, инициативность, способность к идентификации себя с другими.

В общем, исследователи выделяют следующую структуру готовности к деятельности (три основных компонента) – мотивационную, волевою и операционную компоненты, однако некоторые ученые выделили и другие компоненты. В частности, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович [8], кроме мотивационной компоненты (положительное отношение к деятельности, потребность в успешном выполнении поставленных задач, стремление достичь успеха, самоутверждения), выделили ориентационную (знания об особенностях и условиях деятельности), операционную (владение способами и приемами деятельности, знаниями, умениями, навыками, анализом и синтезом, самостоятельность), волевою (навыки самоконтроля, самомобилизации, управления действительностью), оценочную (самооценка своей деятельности).

В.А. Слостенин, Л. Подимова [7] в качестве структурных компонентов готовности выделяют: мотивационную (в основном внешние стимулы и др.), креативную (способность порождать новые идеи), операционную или технологическую (анализ своих способностей по созданию или освоению нового), рефлексивную (самоанализ, самооценка).

И.А. Зимняя [9] трактует психологическую готовность как адекватную установку, мотивацию и мобилизацию психических ресурсов для будущей деятельности и выделяет в ее структуре мотивационную, познавательную, эмоциональную и волевою компоненты.

На основе проведенного анализа готовности персонала на индивидуальном уровне автором предложены структурные компоненты и критерии оценки готовности персонала на индивидуальном уровне, предложенные в табл. 1.

Готовность персонала является одним из ключевых факторов успешной реализации организационных изменений. Понимание особенностей проявления готовности на индивидуальном уровне и возможности ее оценки является неотъемлемой частью при эффективном управлении организационных изменений. С этой целью, автором были выделены три структурные компоненты готовности персонала на индивидуальном уровне (операционная, мотивационно–стимулирующая и психологическая), в рамках которых выделены критерии оценки готовности по категориям персонала: руководство, работники среднего звена, рабочие. Это ляжет в основу дальнейшего исследования и позволит провести оценку готовности персонала к проведению организационных изменений на предприятиях машиностроения.

Таблица 1 – Критерии оценки готовности персонала к осуществлению организационных изменений на индивидуальном уровне

Готовность Компонента	Готовность руководства	Готовность работников среднего звена	Готовность рабочих
Операционная (Организационная)	Опыт успешного управления изменениями	Опыт участия в осуществлении организационных изменений	Проинформированность
		Способности освоения нового	
	Владение знаниями, умениями, навыками	Знания об особенностях и условиях новой деятельности	
Мотивационно– стимулирующая	Позитивное стимулирование		
	Желания и потребности		
Психологическая	Понимание необходимости проведения изменений	Признание и понимание необходимости проведения изменений	
		Положительное отношение к восприятию изменений	
	Определенность	Психологическая защищенность	
Социальная стабильность			

Литература

1. Лепейко Т. І. Підхід до визначення готовності організації до організаційних змін / Т. І. Лепейко, Д. В. Найпак // Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції «Методологія та практика менеджменту на порозі 21 століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти», (Полтава, 13 –14 травня 2010 р.) // РВВ ПУЕТ. – 2010. – С. 76–78.
2. Фаерман М. И. Комплексный социально–психологический подход к предупреждению сопротивления нововведениям персонала (на примере организаций малого и среднего бизнеса): Автореф. дис... канд. психол. наук. – Ярославль, 2007. – 24 с.
3. Гусева О. Ю. Концептуальні засади і прикладні аспекти комплексного оцінювання готовності підприємств до змін. Актуальні проблеми економіки. 2013. № 7 (145). – С. 72–81.
4. Найпак Д. В. Управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства : авт. дис. к.е.н.: 08.00.04 / Д.В. Найпак; Харк. нац. економ. ун–т. – Х., 2011. – 20 с.
5. Наумцева Е. А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методика. [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – № 2. – С. 55–74. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361282.html> (дата обращения: 10.09.2017 г.).
6. Денисова А.Л. Теория и методика профессиональной подготовки студентов на основе информационных технологий: Автореф. дис. д–ра пед. наук. – М., 1994. – 32 с.
7. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 224 с.
8. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд–во БГУ, 1976. – 176 с.
9. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учебник для вузов. – М.: Логос, 2003. – 384 с.