

*Дровникова Кристина Олеговна*

студентка

*Пархоменко Евгения Ярославовна*

студентка

*Бабинцева Елена Ивановна*

канд. экон. наук, доцент

Институт управления

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

г. Белгород, Белгородская область

## **ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье раскрывается проблема отказа от внедрения инноваций в организации. Авторами приведена классификация отрицательного восприятия нововведений. В работе перечислены группы работников по реакции на инновацию. Исследователями рассмотрена классификация групп работников предприятия, предложенная российскими учеными, которая включает в себя пять типов коллектива.

*Ключевые слова:* инновации, нововведения, персонал, сопротивление.

В настоящее время большую популярность набирают инновации, которые способны повысить эффективность деятельности компаний в разы. Это обусловлено тем, что все организации находятся в глобальной конкурентной среде. Не существует общего мнения к тому, что же такое инновации (нововведения). Понятие «нововведение – это идея, практика или продукт, воспринимаемые индивидом как новые». Понятие инноваций, как следует из определения, касается не каждой сферы жизни человека, в основном, оно используется с экономической точки зрения, так как создается новый продукт, который относится к рынку

труда. Б. Твисс, автор нескольких научных трудов по инновационному менеджменту, выявил, что инновация – это процесс, в котором изобретение или идея приобретает экономическое содержание [1].

Ко всему, что человек делает, можно внедрить инновации. Так как внедрение инноваций в организации напрямую зависит от деятельности персонала, то именно кадры играют важную роль в инновационном развитии организации. Основной тенденцией работы кадров в организации является личностный подход к каждому сотруднику, учитывая его особенности, поэтому утверждение любой инновации напрямую зависит от принятия или непринятия ее работниками организации.

Причины сопротивления инновациям в организации могут быть различны. Самая распространенная классификация отрицательного восприятия нововведений предлагают Джон П. Коттер – ученый в области тайм-менеджмента и лидерства, по исследования журнала «Bloomberg Businessweek» в 2001 году и Леонард Шлезингер – автор научных трудов об изменениях и способов борьбы с ними [3]:

1. Эгоистический интерес. Многие работники не хотят воспринимать инновации без личной выгоды результата их внедрения. А также, большинство работников боятся личных потерь в результате введения инноваций.

2. Недопонимание целей внедрения инноваций и ее стратегии. Персонал может быть неинформирован в полной мере о предназначении нововведений.

3. Нетерпимость к изменениям. Страх работников освоить новое в организации и нежелание менять стиль работы.

4. Разногласие в результатах осуществления нововведения. Несогласие работников в правильно поставленных целях внедрения новшества.

На основе восприятия инноваций известный канадский бизнесмен, президент и владелец знаменитой компании Rogers Communications Inc Эдвард Роджерс выделил 5 групп работников по реакции на инновацию:

1. «Новаторы». 2,5% от коллектива «генераторы идей», легко осваивают новое, предлагают свои идеи, выступают «за» инновации.

2. Ранние реализаторы. 13,5% кадров опираются на новаторов, оказывают влияние на других, проявляя лидерские качества, реализуют новые идеи на практике, не имея своих.

3. «Предварительное большинство» 34% работникам требуется больше времени на освоивание нового.

4. «Позднее большинство». 34% осваивают инновации под давлением или в случае, если новое будет удовлетворять их собственные потребности.

5. «Колеблющиеся». 16% сотрудников ориентированы на традиционные ценности, такие сотрудники, как правило, задерживают инновационное развитие всей компании [2].

По исследованиям Э. Роджерса следует отметить, что организация состоит в основном из третьей и четвертой группы, которым не свойственны инновации.

Другая классификация групп работников предприятия была предложена российскими учеными. Она включает в себя пять типов коллектива: «стадо» (коллектив, ведомый лидером, характерна минимальная коммуникация между сотрудниками), «стая» (коллектив распределяется по отношению к руководителю, существует напряженность в общении), «автобус» (сотрудники – временное сообщество, основное направление деятельности который – это достижение конечной цели, коммуникация сведена к минимуму), «семья» (соотношение интересов руководителя и сотрудников, взаимоотношения дружеские), «улей» (Коллектив как единый организм, сотрудники занимают должности в соответствии с их активной деятельностью, руководителями становятся лучшие). В типах коллектива «стадо» и «стая» реализация инноваций может быть краткосрочной и не получить должного развития. Типы «семья» и «улей» полностью восприимчивы к инновациям, а промежуточный тип «автобус» может успешно реализовать инновационные проекты [1].

Таким образом, отказ от инноваций зависит от личностных установок персонала, а также от психологической составляющей каждого работника. Немаловажную роль играет и мнение большинства окружающих кадров на работе и

страх потерять больше, чем приобрести. Прежде чем вводить инновацию руководителям организации следует подготовить персонал и правильно проинформировать о результатах новшества, а также замотивировать сотрудников не только принять инновации, но и выступать в качестве новаторов.

### *Список литературы*

1. Баранчеев В.П. Изучение инновационной активности компании как её конкурентной силы / В.П. Баранчеев // Менеджмент сегодня. – 2012. – №4. – 241 с.
2. Максимов Н.Н. Теоретические основы инновационной деятельности / Н.Н. Максимов // Молодой ученый. – 2013. – №10. – 343 с.
3. Kotter J.P. Choosing Strategies for Change / J.P. Kotter, C.A. Schlesinger // Harvard Business Review. – 1979. – Vol. 57. – №2. – P.111.