

115. СОПРОТИВЛЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЯМ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Ярович А.Г., Мирзалиева М.С.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Фещенко С.Л. – магистр экономических наук

Аннотация. Рассмотрены понятия инновация, нововведение, причины сопротивления и возможные пути их преодоления

Инновация представляет собой целенаправленное изменение, которое создает нововведение и распространяется до тех пор, пока не будет удовлетворена потребность в этом нововведении. Инновации приносят пользу только тогда, когда без них уже сложно представить свою работу или быт, ведь не все идеи «приживаются» в обществе.

Существуют различные трактовки таких определений, как "нововведение", "новшество", "инновация". Данные понятия можно отнести как к синонимам, так и к совершенно разным понятиям. Например, инновация – это внедрение чего-то нового, изменение или оптимизация процесса, на базе или основе инновации и появляется новый продукт.

Инновации – это то, над чем работает группа специалистов, ставя главной целью усовершенствование процесса или предмета, в то время как открытие может происходить случайно. Она также не сводится к простому применению существующей техники или действию, а скорее представляет собой результат инновационной деятельности.

Различные специалисты выделяют изменения как ключевую составляющую нововведений, а функция инновационной деятельности заключается в осуществлении этих изменений.

С другой стороны, инновация и нововведение (новшество) являются синонимами и представляют собой конечный результат инновационной деятельности. Тем не менее, проблема, связанная с сопротивлением нововведениям, возникает у всех.

Сопротивление нововведениям – это намеренный отказ от использования технологий в быту и на работе. Процесс изменений чрезвычайно сложен и рискован. Степень сопротивления зависит от скорости введения новшеств. Чем быстрее необходимо «перестроиться», тем больше волна негодований.

Сопротивление нововведения частое явление, для преодоления данного явления необходимо рассмотреть причины:

- Боязнь нового;
- Возможная небезопасность использования;
- Боязнь неимения навыков для использования новых технологий;
- «Нам и так хорошо»;
- Неясность;
- Страх остаться без работы;
- Недостаток ресурсов;
- Риск внедрения;
- Проблемы в других сферах, которые требуют внимания;
- Привычка к старому.

Рассмотрев причины, необходимо разобрать виды сопротивления, так как каждое сопротивление требует своего решения [1].

Логическое сопротивление проявляется в объективных причинах, которые не позволяют в данный момент ввести новую технологию. Причинами являются риски введения, недостаток ресурсов, неудачный опыт в других компаниях, наличие областей, которые требуют больше ресурсов и внимания.

Психологическое сопротивление обычно основывается на эмоциях, чувствах и предвзятых мнениях. Можно сказать, что психологическое сопротивление – это подвид логического, причинами являются чувства сотрудников: боязнь нового, боязнь не справиться с новым, боязнь рисковать.

Социологическое сопротивление отражает причины, которые повлияют не на одного сотрудника или группу, а на общество в целом. При рассмотрении нововведений в крупных корпорациях, необходимо учитывать их внешнее влияние, которое в некоторых ситуациях может быть выгодно им, но бесполезно обществу. Рассмотрев социологическое сопротивление в небольшом коллективе, основными причинами будут являться конфликтные ситуации между сотрудниками.

В каждом слое общества принятие новых технологий имеет свои особенности. В бытовой сфере технологии обычно воспринимаются как нечто обыденное, так как люди привыкли к тому, что используют те же технологии, что и другие. В организациях же ситуация гораздо сложнее. Каждая компания уникальна, и не существует универсального способа преодоления сопротивления

нововведениям. Многие руководители не берут во внимание возможность сопротивления инновациям, не принимают меры соответственно и социально-экономические последствия отрицательные. Существует несколько общих методов преодоления сопротивления стратегическим изменениям. В данной работе рассмотрены последовательные действия для преодоления непринятия инноваций, предложенные Дж. Коттером и Л. Шлезингером.

- Информирование и общение. Предварительное информирование и обсуждение сотрудников об изменениях, проведение групповых семинаров и предоставление отчетов помогают снизить сопротивление к изменениям.

- Участие и вовлеченность. Сотрудники, вовлеченные в процесс изменений и внесшие свои предложения, более склонны к поддержке нововведений.

- Помощь и поддержка. Обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами, обучением и эмоциональной поддержкой способствует преодолению сопротивления.

- Переговоры и соглашения. Предложение стимулов и возможных выгод для сотрудников, противящихся изменениям, позволяет достичь компромисса.

- Манипуляции и кооптации. Предложение новых должностей или «бонусов» за использование новинок.

- Явное и неявное принуждение. Применение угроз и вынуждение к принятию изменений через различные методы давления[2].

Используя эти методы, руководители могут улучшить шансы на успешную реализацию стратегических изменений в организации.

В связи с активным использованием искусственного интеллекта стоит отметить причины и пути преодоления сопротивления на конкретном примере.

Боязнь может быть обусловлена неопределенностью относительно того, как именно система использует и обрабатывает данные, а также потенциальными этическими и конфиденциальными вопросами. Некоторые могут опасаться, что система GPT может быть использована для создания манипулятивного контента или распространения дезинформации. Также есть опасения относительно потенциального замещения рабочих мест и профессий автоматизированными системами. Однако, при правильном обучении и использовании, системы искусственного интеллекта, включая GPT, могут быть мощным инструментом для улучшения производительности, творчества и инноваций.

Привлечение всех к использованию системы GPT может быть достигнуто следующими способами:

Используя метод Коттера и Шлезингера можно подробно рассмотреть, как эффективно и быстро ввести GPT в работу сотрудников, ведь это поможет им упростить и оптимизировать работу.

1. Информирование и общение: обеспечение сотрудников информацией об ИИ. Проведение встреч и диалоговых площадок с компаниями, которые его внедрили. Проведение постепенного перехода для вовлечения всех сотрудников.

2. Участие и вовлеченность: внедрение GPT сотрудникам, которые с ним работали ранее, для того, чтобы они помогали другим работникам принять нововведение.

3. Переговоры и соглашения: четкая и обговоренная область работы ИИ. Использование балльной или бонусной системы за корректную работу GPT.

4. Кооптация: Использование системы, которая позволяет сотрудникам занимать более высокие должности в том случае, если они будут внедрять новые технологии, в том числе ИИ

Используя все эти методы и приёмы от простых переговоров и предупреждениях о скорых переменах до манипуляций и кооптации можно легко и безболезненно ввести искусственный интеллект в жизнь сотрудников. Самое главное - стоит помнить: на данном этапе GPT – это лишь инструмент для оптимизации процессов, он не может заменить полноценного сотрудника, и только при правильном использовании в определенных задачах он будет полезен, поэтому и поводов для сопротивления технологиям нет, инновации ведь и возникают для упрощения жизни.

Список использованных источников:

1. Рябова Д. О. Полунова Н. Н. Сопротивление инновациям и роль организационной культуры в его нейтрализации в современных компаниях // *Ин-новационная экономика: информация, аналитика, прогнозы*. - 2023. - № 1. - С. 126-131.

2. Романова, Е.Г. Сопротивление кадровым нововведениям: причины и пути их преодоления / Е.Г. Романова. — Текст : электронный // *Novainfo*, 2015. — № 39