



Типологический подход в исследовании готовности к изменениям организационной культуры.

Автор работы магистрант,
студент 2 курса 263 группы
Направления 37.04.01 «Организационная
психология»
факультета психологии

Иван Владимирович Федоров

Научный руководитель к. соц. н., доцент

Понукалин Алексей Алексеевич



Более **70%** инициатив по внедрению изменений в организациях оканчиваются **неудачно** по причине недостаточной фокусировки их инициаторов на бизнес-процессах, игнорирования ценностей и убеждений сотрудников, особенностей организационной культуры, неудачных попыток стимулирования изменений, слабой компетентности лидеров, высокого сопротивления работников, неточной оценки временного ресурса и т.п.

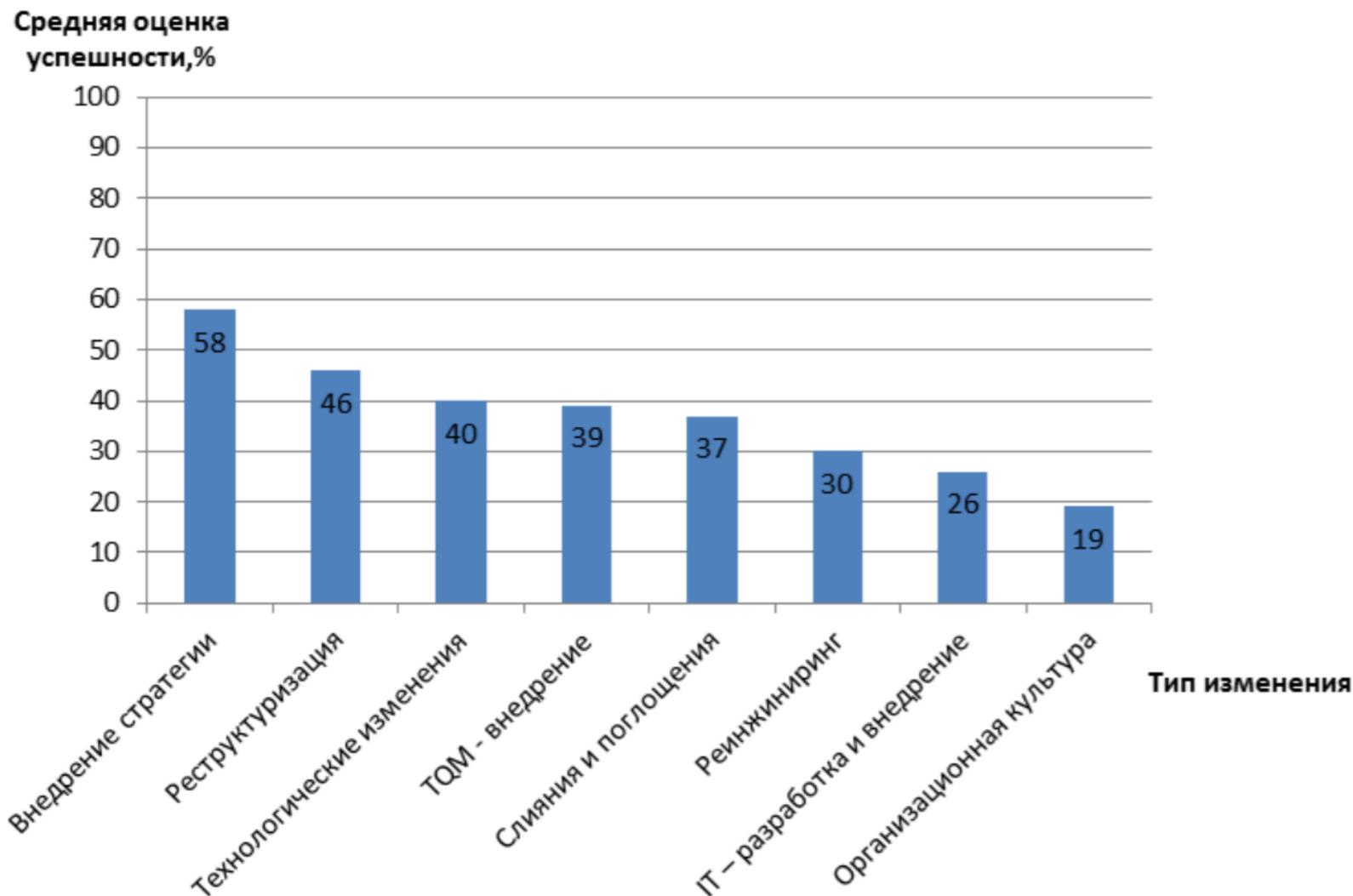


Рисунок 1. Оценка успешности внедрения изменений по типам изменений. Источник: Smith, 2002.



Стадии изменения поведения:

- 1) незаинтересованность;
- 2) созерцание;
- 3) подготовка;
- 4) действие;
- 5) поддержание.



Компоненты готовности:

- 1) доверие работников агенту изменений (в том, что он имеет опыт, чтобы управлять изменениями);
- 2) убежденность в том, что изменение действительно необходимо;
- 3) разделяемое чувство безотлагательности перемен (например, осведомленность о финансовом состоянии предприятия и оценка временных рамок для повышения эффективности работы компании);
- 4) степень, в которой сотрудники чувствуют, что они способны изменить компанию (эффективность).



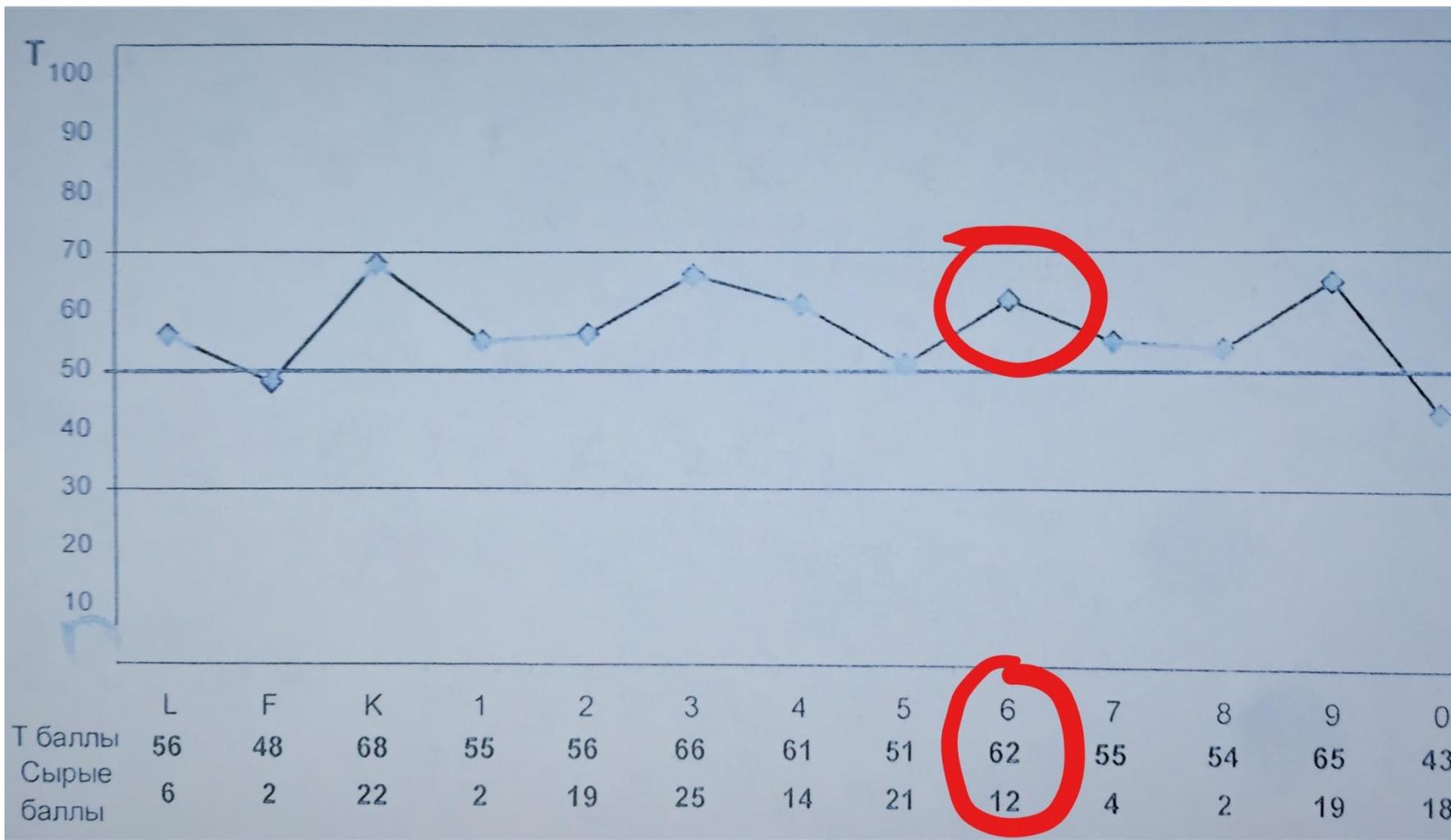
Групповая готовность включает в себя коллективные представления о том, что:

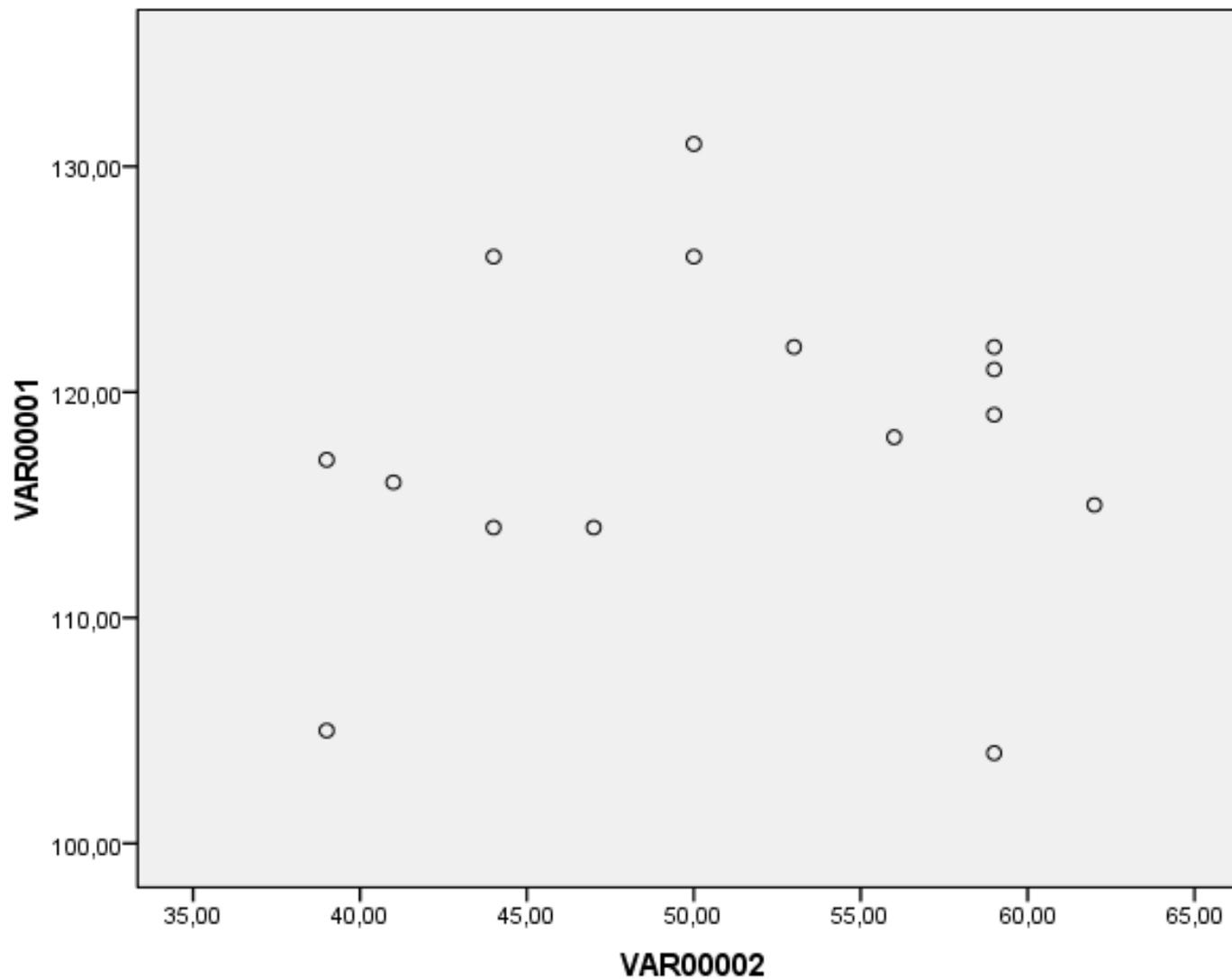
- изменения необходимы;
- организация способна справляться с изменениями эффективно;
- группа выиграет от результатов изменения;
- группа имеет возможность справиться с требованиями.



Комплексы личностных и ролевых диспозиций к изменениям в организациях (по Елисеевой Ж.М.):

- 1) **«инновационный»** тип характеризуется наличием у сотрудников, принадлежащих к данному типу, твердых убеждений в необходимости изменений;
- 2) **«реактивный»** тип отношения характеризуется наличием у сотрудников, относящихся к данному типу, твердых убеждений в том, что изменения являются сложным испытанием. Преодолевать сопротивление изменениям такие сотрудники склонны посредством паузы, переключения, анализа ситуации, пассивного смирения, либо сопротивления;
- 3) **«реализующий»** тип отношения характеризуется наличием у сотрудников, принадлежащих к данному типу, убежденности в том, что если им изменения не нравятся, то они не могут стать полезными для организации;
- 4) **«консервативный»** тип отношения характеризуется наличием у сотрудников, принадлежащих к данному типу, убеждений в несерьёзности изменений в компании.







- Список используемой литературы:
- Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики. [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 2. С. 55-74.
- Holt, D. T., Helfrich, C., Hall, C. G., Weiner, B. J. (2010). Are You Ready? How Health Professionals Can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *Journal of General Internal Medicine*, 25, 50–55.
- Мкртычян Г.А., Исаева О.М. Причины сопротивления персонала организационным изменениям: взгляд менеджеров как агентов перемен [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 22-33.
- Хаммер, М., Чампи, Дж. (2007). Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Smith, M. E. (2002). Success rates for different types of organizational change. *Performance Improvement*, 41(1), 26–33.
- Danisman, A. (2010). Good intentions and failed implementations: Understanding culture-based resistance to organizational change. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19(2), 200–220.
- Oreg, Sh., Vakola, M., Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
- Neves, P. (2009). Readiness for change: Contributions for employee's level of individual change and turnover intentions. *Journal of Change Management*, 9(2), 215–231.
- Johnson N., Johnson D. (2013). Correlates of Readiness to Change in Victims of Intimate Partner Violence. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 22(2), 127–144.
- Советова, О. С. (2000). Социальная психология инноваций: Основания, исследования, проблемы: Дис...доктора психол. наук. СПб.
- Сычева, М.П. Социально-психологическая модель стилей реагирования на изменения: феноменология, диагностика и рекомендации // Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева // «Социосфера». - 2010. - №1. - С.15-26 (0,7/0,5 п.л).
- Елисеева Ж.М. Роль психологических особенностей сотрудников в формировании стилей реагирования на имиджевые изменения в организации. Теория и практика общественного развития (2012, № 5) 130 – 133.
- Березин Ф. Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Предисл. Т. Барлас. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство «БЕРЕЗИН ФЕЛИКС БОРИСОВИЧ», 2011. - 320 с.
- Солтыцкая Т.А. «Организационная культура» – метафора или реальность? // Актуальные проблемы управления персоналом. СПб., 1997. С. 177–184.
- Залевский Г.В. Избранные труды : в 6 т. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – Т. 2: Экспериментально-психологические исследования личности в норме и патологии. – 392с.



Спасибо за внимание!