

ДЕТЕРМІНАНТИ ОПОРУ ЗМІНАМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Коптєва Г.М., Кулик А.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

У сучасних реаліях підприємства опиняються під постійним тиском змін, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі, що змушує бізнес швидко адаптуватися. Це стосується як структури організації, так і способів комунікації, управлінських моделей, організації праці та відносин у колективі. Зміни стають не тимчасовою реакцією, а постійною умовою успішного функціонування компанії в умовах конкурентного середовища.

Однак, незважаючи на свою об'єктивну необхідність, будь-які зміни викликають природний супротив. Причини опору можуть бути різноманітними. Насамперед, це психологічний бар'єр: працівники часто відчують страх перед невідомим, втрату контролю над звичними процесами, побоювання втратити роботу або соціальні гарантії, відчуття невпевненості у своїх професійних здібностях, особливо якщо нововведення потребують освоєння нових навичок. Крім психологічних, існують економічні чинники опору. Персонал може негативно сприймати зміни, пов'язані зі зменшенням заробітної плати, скасуванням бонусів чи ризиком скорочення тощо. Економічна нестабільність, яка супроводжує трансформації, підсилює напругу в колективі, особливо якщо зміни не супроводжуються відкритою та чесною комунікацією з боку керівництва. Соціальний аспект: негативне ставлення до змін може поширюватися через неформальні канали, особливо якщо впливові працівники демонструють опір. Також значення мають індивідуальні особливості співробітників. Варто зазначити, що опір не завжди є негативним явищем. У помірному вигляді він може слугувати індикатором слабких місць запланованих змін, допомагати уникнути помилок, підштовхувати до кращого обґрунтування управлінських рішень. Але якщо опір стає масштабним і некерованим, це створює реальні загрози для реалізації стратегічних цілей підприємства. Саме тому вміння ідентифікувати джерела опору, аналізувати їх природу та вживати своєчасних управлінських заходів - є важливим завданням для менеджменту. Практика доводить, що відкрита комунікація, підтримка працівників, залучення до прийняття рішень та забезпечення соціальної стабільності значно знижують рівень напруги та сприяють успішному впровадженню змін. Таким чином, опір змінам є складним багатофакторним явищем, яке потребує глибокого розуміння з боку управлінців. Його грамотне подолання перетворює ризики на можливості й відкриває шлях до сталого розвитку підприємства.

Література:

1. Коптєва Г.М., Кулик А.В. Управління стратегічними змінами: систематичний огляд літератури. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: економічні науки. Харків: НТУ «ХПІ». 2024. № 5. С. 54-59.
2. Коптєва Г.М., Кулик А.В. Сучасні критерії ідентифікації стейкхолдерів та принципи взаємодії з ними для підприємств нафтогазового сектору. *Економічний простір*. 2025. №197. с. 179-186..