

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/375011>

**Тип работы:** Контрольная работа

**Предмет:** Информационные технологии

-

Задание 2. ПИР Организация бесконфликтного внедрения ИС.

Приведите мотивы организационного сопротивления коллектива внедрению ИС и способы их преодоления

Внедрение ИС в коллективе на сборочном производстве не всегда может быть безупречным. Среди множества трудностей и препятствий, с которыми столкнулась команда, стоит особо выделить две наиболее важные.

Первая проблема – это сопротивление сотрудников нововведениям.

Вторая проблема – недостаточное участие высшего руководства во внедрении ИС.

Предотвращению этих ситуаций стоит уделять первоочередное внимание, так как они способны затормозить процесс внедрения и не только не привести к улучшениям, но даже ухудшить обстановку в коллективе [3, с. 80].

Для выявления причин обнаруженных проблем команда использовала диаграмму причинно-следственных связей (Диаграмма Исикавы), позволяющую визуализировать и провести категоризацию потенциальных причин существующих проблем.

Диаграмма Исикавы позволяет определить главные причины, по которым сотрудники не проявляют достаточной заинтересованности или даже саботируют изменения. Они попадают в одну из четырех категорий: человек и его личное внутреннее состояние, организация работ и применяемые методы, информация и коммуникация в коллективе, обучение.

Заинтересованность персонала во внедрении ИС может снижаться из-за неэффективной организации работ по проекту: отсутствие координатора, поддержки руководства, надежной системы мониторинга и оценки проводимой работы. Отсутствие планирования и эффективного менеджмента часто приводит к несправедливому разделению нагрузки между работниками, переработкам и мешает результативному сотрудничеству [2, с. 423].

Еще одну группу выявленных причин сопротивления работников изменениям формирует поток информации, коммуникация в группе. Любые задержки, ошибки в информации, отсутствие обратной связи или понятной системы планирования вызывают у сотрудников беспокойство, поскольку цель внедрения ИС остается неясной, равно как и выгоды и ожидания от ее внедрения. В условиях недостатка информации часто распространяются ложные слухи, которые только усложняют положение дел. Решение одно: выстраивание надежной и эффективной системы коммуникации на всех уровнях.

Нельзя снимать со счетов и фактор поведения людей и их личного отношения к изменениям. Они могут беспокоиться о том, что рост производительности приведет к увольнениям, ощущать нестабильность своего текущего положения в компании или неуверенность в собственных навыках и компетенциях. Изменения всегда вносят долю неопределенности в знакомую ситуацию, что далеко не каждый способен спокойно принять. Кроме того, в

числе причин сопротивления изменениям можно назвать нежелание брать на себя дополнительную ответственность, приверженность традициям и негативный опыт в прошлом. Уменьшить эти страхи может

отлаженная система коммуникации в компании, предварительное обучение, поддержка руководства и политика прозрачности и открытости в проведении любых изменений.

Одна из главных проблем, возникающих на предприятиях, заключается в отсутствии или недостаточности подготовки сотрудников к внедрению ИС. Не понимая сути и целей концепции и не владея инструментами ее реализации, они чаще совершают ошибки и в конечном итоге разочаровываются в системе [4, с. 52].

Соппротивление сотрудников может выражаться по-разному, например, они могут отрицать необходимость изменений, пытаясь саботировать любые мероприятия или принимая в них лишь формальное участие. В крайних случаях это может привести к депрессии, которая нередко возникает в ситуации давления.

Таким образом, предотвратить сопротивление работников внедрению Системы ИС возможно благодаря качественной подготовке и планированию внедрения, предварительному обучению, формированию эффективной системы коммуникации, поддержке и мотивации со стороны руководства

Аглицкий Д.С., Аглицкий И.С. Рынок информационных технологий: проблемы и решения. - М.: Наука, 2019. - 578 с.

2. Беккер Й., Вилков Л., Таратухин В. Менеджмент процессов. - М.: Эксмо, 2021. - 413 с.

3. Гнатуш А. ERP-системы: «за», «против» или воздержаться // «IT Manager». - 2019. - № 2. - С. 87-95.

4. Тютюнника В., Шевелев А.С. Информационные технологии в банке. - М.: Издательская группы «БДЦ-пресс», 2020. - 154

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/375011>