

принимателей. Но организация одновременно является частью среды, она находится в прямой зависимости от этой среды и должна учитывать ее интересы.

Организации отвечают перед обществом за его состояние и благополучие, что требует от них направления части ресурсов и усилий по социальным каналам. Социальная ответственность – обязательства организации приносить пользу обществу через использование прибылей от частного бизнеса. Социальная ответственность бизнеса лежит вне или сверх юридической ответственности и носит добровольный характер.

На основании проведенного анализа и с учетом обобщенного портрета социально-ответственного предприятия можно сделать вывод, что ОАО «Витебские ковры» в целом является социально-ответственным.

Ответственность предприятия перед акционерами выражается в виде выплаты дивидендов; при производстве ковров и ковровых изделий учитываются потребности потребителей, на предприятие не поступаю рекламации; наличие морального стимулирования и дополнительных компенсаций, социальных льгот и гарантий работникам предприятия мотивирует работников к высокопроизводительному труду, поддерживает корпоративный дух; выполнение предприятием своих договорных обязательств формирует благоприятный имидж, способствует установлению долговременных связей с поставщиками и помогает при поиске новых; предприятие, осуществляя платежи в бюджет и во внебюджетные фонды, руководствуется действующим законодательством и выполняет свой долг перед обществом.

УДК 338.24

*Студ. Козлова Н.Н.,
проф. Ванкевич Е.В.*

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СНИЖЕНИИ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРЕМЕНАМ

Организационные изменения за последние двадцать лет стали неотъемлемой чертой современного бизнеса. На Западе сформировалась и интенсивно развивается новая дисциплина Change Management (управление изменениями).

Руководители не должны забывать важнейший принцип управления изменениями: организации не изменяются, изменяются люди.

Существует три основных урока, которые стоит усвоить по поводу сопротивления изменениям: 1. Сопротивление изменениям неизбежно. 2. Формы сопротивления переменам существенно отличаются друг от друга и зависят от того, воспринимаются они негативно или позитивно. 3. Сопротивление может принимать явную или скрытую форму.

Выделены три типа негативного отношения к переменам: рациональный (непонимание деталей плана, неверие в эффективность перемен, ожидание негативных последствий), личный (страх потери работы, беспокойство по поводу будущего), эмоциональный (склонность к сопротивлению любым переменам, недостаток вовлеченности, апатия к инициативам) и различные методы преодоления этой негативности: образование+общение, участие+вовлечение, помощь+поддержка, переговоры+согласие, манипуляция+кооптация, явное и неявное принуждение.

Для успешного осуществления перемен необходимо, чтобы их возглавлял лидер, обладающий необходимыми личностными качествами, волей и достаточной подготовкой в области организационных изменений. Существует специальный термин – RCL (реальные лидеры изменений). RCL – это новое поколение менеджеров, способных эффективно работать в условиях изменений и не бояться связанных с ними стрессов. Они быстро осваивают новые знания и навыки, умеют работать в команде, являются хорошими коммуникаторами и обладают даром убеждения.

Руководители должны искать потенциальных RCL среди своих сотрудников, на рынке рабочей силы и особенно среди молодых специалистов.