

TEAMA DE TEHNOLOGIE ȘI/SAU REZISTENȚA LA SCHIMBARE

Autor: Mihail MAȘNIC

Conducător științific: Roman SOMNIC

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Orice om și orice grup uman are în structura sa internă o lege de evoluție. Important este ca, pe măsura maturizării personale și/sau colective să conștientizăm ca există niște legi naturale care se aplică în mod automat, fie că vrem sau nu vrem, fie că știm sau nu știm despre ele. Odată ce oamenii devin obișnuiți cu o modalitate stabilă de a face lucrurile, ei au o tendință naturală de a rezista unor noi abordări. Acest lucru este de înțeles, pentru că este în natura umană ca oamenii să se simtă confortabil cu ceea ce știu.*

Cuvinte cheie: rezistența, schimbare, succes, durabilitate, optimism.

Rezistența la schimbare

■ **Rezistența** este o stare în care mintea reflectă refuzul sau indiferența la o activitate ce are drept scop schimbarea unei stări actuale. **P. Strebelar** a spus „rezistența la schimbare depinde de ceea ce oamenii au de câștigat sau de pierdut prin schimbare și de modul în care cultura organizației lor le va modela reacția”.

■ **Schimbare**, într-o organizație, indiferent de tipul ei, este menită să îmbunătățească, să ridice compania pe un alt nivel. Neacceptând schimbarea ca pe un proces eficient și necesar, organizația respectivă va înceta să mai fie competitivă și să satisfacă noile nevoi ale pieței, își va pierde treptat clienții, ajungând, iminent la faliment.

■ **Cauzele rezistenței la schimbare**, în cele mai multe cazuri, se datorează faptului că angajații au puțină, sau chiar nu dețin deloc, cunoștințe despre noile tehnologii și se tem că-și vor pierde poziția dominantă, susținută de vechiul sistem de management, în fața colegilor care înțeleg noua tehnologie mai bine decât ei.

Etapile schimbării

Unul dintre cele mai simple modele de realizare a schimbării a fost făcut de Kurt Lewin și este perfect valabil și în zilele noastre. Modelul este cunoscut drept Dezghețare-Schimbare-Inghețare și reprezintă o analogie între procesul de schimbare din organizații și transformarea unui bloc de gheață.

Dezghețarea - Prima etapă a schimbării implică pregătirea organizației să accepte că schimbarea e necesară. Pentru a pregăti organizația cu succes trebuie schimbate aspectele esențiale care o definesc (valori, atitudini, comportament).

Schimbarea – După crearea incertitudinii în faza de dezghețare, procesul de schimbare se află în faza în care oamenii încep să caute soluții noi pentru realizarea activităților. Pentru a accepta și contribui la schimbare, oamenii trebuie să simtă un beneficiu personal, să înțeleagă cum va fi el în noul context.

Inghețarea - Când schimbarea a prins contur și oamenii încep să fie mulțumiți cu nouă situație, e momentul ca organizația să consolideze noua stare și să formeze din nou o structură stabilă. Acest proces trebuie să ajute persoanele și organizația să conștientizeze noua formă de operare.

Beneficiile rezistenței la schimbare

Paradoxul este că, de foarte multe ori și rezistența la schimbare este foarte bună, iar acei 30% din oamenii care rezistă acestui proces pot îmbunătăți semnificativ calitatea întregului proces. Explicația este simplă: temerile și argumentele aduse de aceștia pot scoate la iveală lucruri la care nu ne-am gândit atunci când am decis acea acțiune, iar aceste lucruri poate ar fi dus la eșecul procesului de schimbare sau la urmări

nu tocmai așteptate. Ascultând însă și părerile celor care nu sunt de acord cu producerea acestei schimbări, putem anticipa și rezolva aspecte care au scăpat inițial din vedere.

Idei de succes:

- **Mercedes-Benz G-class** - La data de 10 februarie 1979 Mercedes a prezentat publicului la cursa de raly Paul Ricard noul model G class. Pe parcursul a multor ani nu suferă schimbări esențiale de construcție, motorizare ci doar mici restylinguri de design și interior.
- **VAZ 2107** – Își face apariția în anii 70 ai sec XX și am putea considera ca exemplu de produs ce suferă cel mai puțin schimbări pe parcursul expunerii acestuia pe piață.

Concluzie

Deci rezistența la schimbare este o stare în care un individ reflectă refuzul sau indiferența la o activitate ce are drept scop schimbarea unei stări actuale.

De-a lungul anilor omul tindea spre a evolua, spre ceva nou și asta pentru a-și crea un confort pentru sine însuși. După cum am observat omul este în stare de a crea lucruri care îi oferă siguranță și încredere, iar farmecul acestora constă în simplitatea lor, și de multe ori nu necesită schimbări. Cel mai important este de a întinde echilibrul între perfecțiunea și simplitatea acestui lucru.

“Pesimistul vede dificultatea în fiecare oportunitate. Optimistul vede oportunitatea în fiecare dificultate.” - **Winston Churchill**

Bibliografie :

<http://www.rtsa.ro/191,despre-rezistenta-la-schimbare.html>

<http://www.studentie.ro/cariera/ghid-cariera-i69/sfaturi-cariera-c149/rezistenta-la-schimbare-id32975>

<http://www.ttonline.ro/sectiuni/management%20%2526%20calitate/articole/teama-de-tehnologie-si-rezistenta-la-schimbare-1211>

<http://ro.wikipedia.org/wiki/Auto>