Przygotowanie i przeprowadzenie zmiany o charakterze strategicznym

--- Zmiany są nieuniknione. Rozwój - dobrowlny ---



MIĘDZYNARODOWA PLATFORMA SZKOLENIOWA
WWW.MPS.NET.PL

10 KROKÓW EWOLUCJI OGANIZACJI

Czynne niezadowolenie z otoczenia, w którym pracujesz oznacza, że firmę czeka REWOLUCJA.

Jeżeli wybierzesz drogę zmian o charakterze EWOLUCJI ORGANIZACJI jesteś nastawiony na stałe poszukiwanie rozwiązań i lepszych metod działania.

Narzędzie, które trzymasz przed sobą składa się z 10 kroków.

SPIS TREŚCI

1	Odpowiedzi na zastrzeżenia
2	Analiza środowiska firmy
3	Potencjał wspierający
4	Mocne strony
5	Potrzeby i oczekiwania
6	Pierwsze kroki
7	Obawy przed zmianą
8	Kultura zmiany
9	Opór wobec zmiany
10	Wprowadzenie otwartej krytyki

1. ODPOWIEDZI NA ZASTRZEŻENIA

Przygotowanie odpowiedzi odnośnie pojawienia się zastrzeżeń

Zastrzeżenia dotyczące informacji

Zastrzeżenia dotyczące spraw osobistych

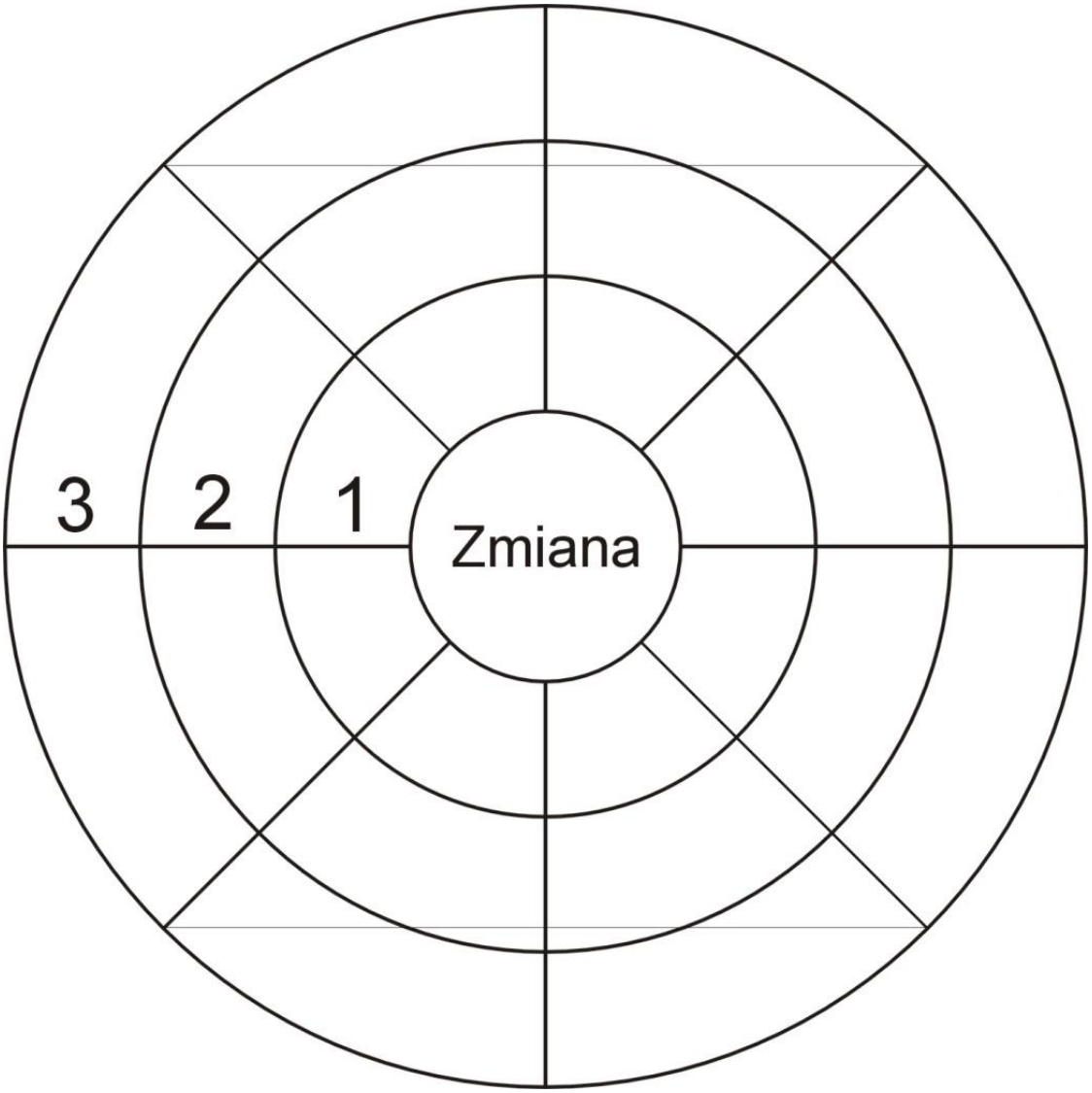
Zastrzeżenia dotyczące realizacji

Zastrzeżenia dotyczące skutków

Zastrzeżenia dotyczące współpracy

Zastrzeżenia dotyczące polepszeń

2. ANALIZA ŚRODOWISKA FIRMY



Wpisz, w poszczególne okręgi osoby / zespoły, które odczują skutki wprowadzanych zmian.

Im dalej od środka umieścisz inicjały lub nazwę zespołu, tym słabiej, Twoim zdaniem, osoby odczują wprowadzenie danej zmiany.

Najbardziej odczują – 1

Średnio odczują – 2

Najmniej odczują – 3

3. POTENCJAŁ WSPARCIA

Potencjał i kompetencje

Narzędzia, instrumenty, systemy

Wyższa kadra kierownicza

4. MOCNE STRONY

ZACHOWANIE	WIEDZA

5. POTRZEBY I OCZEKIWANIA

Przedstawienie swoich potrzeb / oczekiwań względem:

Osób, których zmiana dotyczy bezpośrednio

Kadry kierowniczej

Środowiska mogącego wspierać zmiany

6. PIERWSZE KROKI

	TWÓJ POMYSŁ NA PLAN DZIAŁANIA
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

7. OBAWY PRZED ZMIANĄ

Czego ludzie, których zmiana ma dotyczyć, mogą obawiać się najbardziej? Uzasadnij.

OBAWA	PRZYCZYNA

8. KULTURA ZMIANY

Twój pomysł na zbudowanie trwałej kultury dla tej zmiany.

Jak zorganizujesz rynek zbytu?

Jak wykorzystasz do tego edukację?

Jak chcesz pomóc tym, których dotyczy zmiana w zidentyfikowaniu sił wymuszających zmiany?

Jak przekonasz, że posiadasz wystarczające kompetencje menedżerskie pozwalające Ci dokonać zmiany?

9. OPÓR WOBEC ZMIANY

A. Analiza pola sił

SIŁY WSPIERAJĄCE	SIŁY HAMUJĄCE (OPORU)

B. Mapa zaangażowania

Główni uczestnicy	Antagonistyczny	Brak zaangażowania	Niech się dzieje co chce	Gotowość do pomocy	Włączenie się do realizacji
1.	.				
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

10. OTWARTA KRYTYKA

Jak chcesz zachęcać ludzi do „otwartej krytyki” proponowanej zmiany (jak chcesz pokazać innym wspólnego „wroga” zewnętrznego, a może wewnętrznego)?

PROPOZYCJE: