

O gotowości na zmianę...

Zarządzanie | Artykuły / Iwona Sorbian

W dzisiejszej tak szybko zmieniającej się gospodarce przedsiębiorstwa muszą być gotowe do zmian a to powoduje, że firmy potrzebują już nie tylko menedżerów. Teraz firmom są potrzebni liderzy, którzy zarówno zbudują w firmie gotowość na zmiany jak również przeprowadzą firmę przez zmiany. Dlatego zachęcam do rozwijania tej istotnej kompetencji.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

W dzisiejszej tak szybko zmieniającej się gospodarce przedsiębiorstwa muszą być gotowe do zmian a to powoduje, że firmy potrzebują już nie tylko menedżerów. Teraz firmom są potrzebni liderzy, którzy zarówno zbudują w firmie gotowość na zmiany jak również przeprowadzą firmę przez zmiany. Dlatego zachęcam do rozwijania tej istotnej kompetencji.

W tym artykule chcę mocno podkreślić znaczenie zbudowania gotowości na zmianę, która jest kluczowa w całym procesie zmiany.

Przez planowaniem zmiany warto jest przeanalizować następujące istotne czynniki, które mają znaczenie w



określeniu gotowości na zmianę (zarówno zmianę w firmie, jak i zmianę w życiu):

1. Poziom niezadowolenia z istniejącego stanu rzeczy.
2. Wizja stanu po zmianie.
3. Konkretnie działania, które mogą zostać podjęte w celu realizacji wizji.
4. Poziom oporu wobec zmiany.

Żeby zmiana była możliwa, pierwsze trzy parametry muszą być na stosunkowo wysokim poziomie w odniesieniu do oporu przed zmianą. Tylko wtedy możemy przyjąć założenie, że gotowość na zmianę jest na wystarczającym poziomie, żeby zaplanować i wdrożyć zmianę z sukcesem. Ważne jest również zrozumienie, skąd pochodzi w ludziach opór przed zmianą.

Dlaczego ludzie nie lubią zmian?

Przede wszystkim dlatego że zmiany przenoszą nas z pozycji mistrza do pozycji ucznia. Do tego stary porządek nie ma już racji bytu, a do nowego jeszcze daleka droga, a sposób pracy, efekty, nastroje i wszystko inne wydaje się być poza kontrolą. Rzeczywistość, która dotychczas była znana i oswojona, może nie zawsze perfekcyjna, ale przynajmniej swojska i bez nieprzyjemnych niespodzianek – właśnie przestaje istnieć. Zatem zmiana to strata tego, co było przedtem. Nikt nie lubi poczucia straty.

Dlatego warto pamiętać o krzywej zmian, która pokazuje nam, że przejście przez zmianę ma charakter dołka. Może on być głębszy lub płytszy, trwać krócej lub dłużej, ale zawsze jest i musimy się na niego przygotować. Jeśli będziemy pamiętać, że w procesie zmiany musimy przejść przez wiele emocji – takich jak zaprzeczenie, złość, szok, strach, frustrację, dezorientację, stres czy unikanie – po to, żeby dojść do kreatywności, sceptycyzmu, akceptacji, niecierpliwości, nadziei, energii, zapału aż wreszcie do entuzjazmu, o wiele łatwiej będzie nam się przygotować do zmian.

Dużo cierpliwości w zmianie i dobrych zmian życzę nam wszystkim!

--

Iwona Sorbian – słuchaczka studiów MBA w WSB we Wrocławiu