

Ситуационо управљање променама

Организациона реалност

Ситуационо вођење промена превазилази сваки униформини модел.

Питање више није који модел је бољи, већ како их стратешки комбиновати.

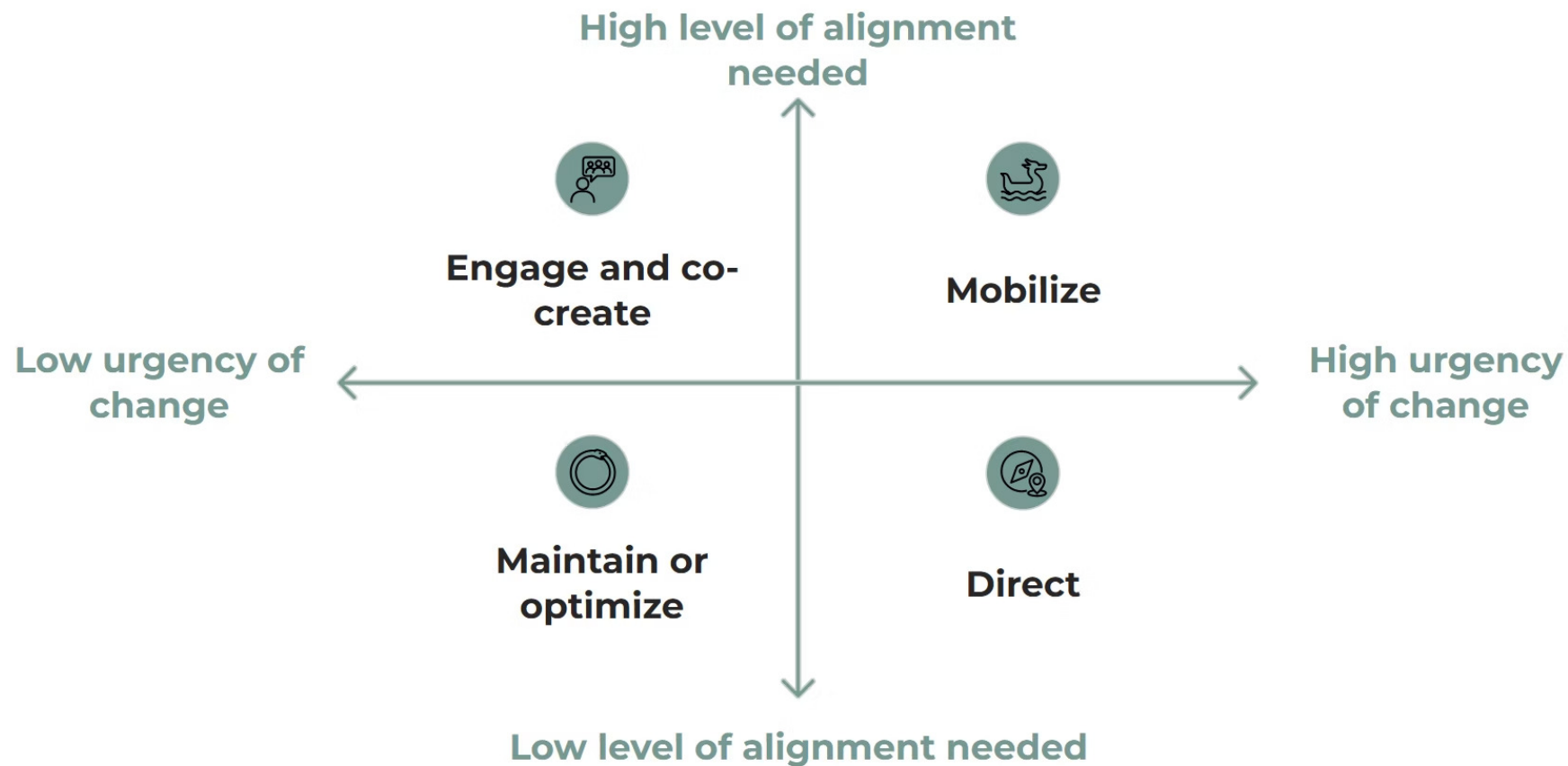
Два кључна питања

1. Колико је ургентна промена?
2. Који степен усклађености је потребан?

Четири квадранта промене

Квадрант	Контекст	Фокус лидера	Идеална мрежа
Висока хитност + висока усклађеност	Брза колективна акција	Мобилисати – шампиони, мали кораци	Кохезивна
Висока хитност + ниска усклађеност	Одозго надоле мандат	Водити директивно – јасне границе, фокус	Мост
Ниска хитност + висока усклађеност	Колаборативни дизајн	Укључити и заједнички креирати – дијалог, радионице	Кохезивна
Ниска хитност + ниска усклађеност	Побољшања, стабилност	Одржавати и оптимизовати – психолошка сигурност	Кохезивна

Ситуационо управљање променама



АКТИВНОСТ

Изаберите случај организационе
промене

Представите мапу

Дизајнирајте процес промене
мапирањем кључних актера и
динамике промене

Користите повратне информације
од колега да бисте додатно
побољшали мапу

Изаберите случај промене

Шта се мења?

Стратегија, структура, процеси, култура,
људски ресурси?

Колико је хитна промена?

Шта ову промену чини важном или хитном?

Ко је погођен?

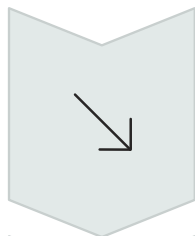
Ко су кључни актери и како се могу мапирати?

Који ниво мобилизације је потребан да би промена била успешно имплементирана?

Које мере се могу предузети за подршку
организационим променама?

Дизајнирајте процес промене

Корак 1. Дијагностикујте промену.



Од врха на доле

Вођено од стране менаџмента



Од доле на горе

Потиче из праксе



Од средине ка споља

Покренуто од стране 'мостова' и неформалних лидера

 Ко покреће промену у вашем случају?

Врсте промена

Дисруптивна

Брза, револуционарна, висока неизвесност

Инкрементална

Постепена, у оквиру постојећег система

Епизодна

Једнократна промена

Континуирана

Стални ток прилагођавања



Која врста промене је у питању?

Корак 2. Мапирајте кључне актере према њиховом односу према промени

Улога	Опис	Симбол
Повезивачи / Конектори	повезују различите делове система, преносе идеје	
Подржаваоци	подржавају и убрзавају промене	
Неопредељени	посматрају, чекају исход	
Отпораши	отворено или тихо ометају промене	

Креирајте стратегије ангажовања

Тип актера	Тип мреже / повезаност	Стратегија ангажовања	Први кораци
Повезивачи			
Подржаваоци			
Неопредељени			
Отпораши			

- Повежите заинтересоване стране линијама утицаја (јаче линије за јаче односе). Које прво треба приступити да би се променила динамика мреже? Како уравнотежити кохезију и иновације? Који тип мреже треба изградити у ком делу? Која је ваша улога у мобилисању заинтересованих страна?

Корак 3. Дизајнирајте процес најпогоднији за вођење ове промене



Линеарно

Предвидиви след фаза
(Котер)



Циклично

Итеративни процес (Agile)



Комбиновано

Линеарно x итеративно