

ცვლილებების მართვა

ცვლილების მართვა

- საჭიროებების განსაზღვრა
- ცვლილების გეგმის განსაზღვრა
- საწინააღმდეგო და დამხმარე ძალები
- შეიმუშავეთ განხორციელების გეგმა
- ცვლილების აგენტები
- განსაზღვრეთ წარმატების საზომები და კრიტერიუმები.

შეკითხვები ცვლილების დროს

- რატომ?
- რა?
- როდის?
- ვინ არის ჩართული?
- როგორ?

რატომ გვინდა ცვლილება

- ხარვეზები სამუშაოს შესრულებაში;
- გარემოს ცვლილებების საპასუხოდ;
- ახალი ხელმძღვანელი;
- კრიზისის სამუშაოს შესრულებაში; ზრდა (განვითარება)
- რეგულირება.

დაგეგმილი და დაუგეგმავი ცვლილება

- ორგანიზაციული ცვლილებების უმრავლესობა დაუგეგმავია;
- დაგეგმილი ცვლილება იშვიათადაა მთლიანად რაციონალური;
- ცვლილების ყველა ასპექტს ვერ დაგეგმავთ.

რისი შეცვლა გვსურს?

- ნათელი ამოცანები;
- ნათელი პრიორიტეტები;
- SMART ამოცანები:
მარტივი–SIMPLE
ზომვადი–MEASURABLE
მიღწევადი –ACHIEVABLE
რეალისტური–REALISTIC
დროის მასშტაბი–TIME SCALE

ფასეულობათა კიბე

- რწმენა;
- დამოკიდებულება;
- მოქმედება;
- სიგყვები;
- რამდენად ღრმა ცვლილებები გასურთ?

როდის გვინდა შეცვალთ?

- დროის მასშტაბი მნიშვნელოვანია;
- დაგეგმვაზე შეიძლება დაიხარჯოს ძალიან დიდი დრო;
- ძალზე შორს გამომწვეული დაგეგმვისას შეიძლება გამოგვრჩეს ახალი მიღწევები;

- მაგრამ ცვლილებების დანერგვას და დაგეგმვას დრო სჭირდება.

ვინ უნდა ჩაირთოს ცვლილებებში?

- იფიქრეთ ამაზე ეტაპობრივად.
- ვინ დაგეგმავს ცვლილებას?
- ვინ შეუწყობს ხელს ცვლილებას?
- ვის სჭირდება კონსულტირება?
- ვინ მართავს დანერგვას?

როგორ ვაპირებთ ამის გაკეთებას.?

- საუკეთესო დაგეგმვით
- დანერგვის სტრატეგიით
- დროის მასშტაბით
- როგორ გავიგებთ, რომ წარმატებას მივალწიეთ?

ცვლილების პროგრამა

- დასახეთ დღის წესრიგი: რა უნდა მოხდეს?
- ჩართეთ ყველა, ჩაატარეთ რამოდენიმე სამუშაო შეხვედრა.
- იყოლიეთ რამოდენიმე ჩემპიონი, ჩართეთ ისინი.
- აჩვენეთ ცვლილების მნიშვნელობა: რა უარყოფით შედეგს მივიღებთ თუ ცვლილებას არ მოვახდენთ.

ცვლილების “სენდვიჩი”

- ცვლილების პროგრამების ინიციატივა მოდის ზემოდან
- დაბალი საფეხური ხშირად მოხარულია მათი მიღების.
- ცვლილება ყველაზე მეტად საშუალო დონის მენეჯერს ემუქრება.
- სწორედ ისინი წარმოადგენენ სენდვიჩის შუა ფენას.

ცვლილების სასარგებლოდ და საწინააღმდეგოდ მიმართული ძალები:

ძალთა ველის ანალიზი

- შემზღვეველი ძალები
- მიმდინარე სიგუაცია
- მამოძრავებელი ძალები

ძალთა ველის ანალიზი

- სად გვინდა რომ ალოვნდეთ?
- რა ფაქტორები, ძალები მიგვიყვანს მიზნამდე?
- რა ფაქტორები, ძალები გაუწვევენ წინააღმდეგობას ცვლილებას?
- რაგომ იქნებიან ისინი წინააღმდეგი?
- რამდენად ძლიერია ეს ძალა?
- საითკენ შეიძლება ამ ძალების მიმართვა?

ოპორტიუნული ძალები

- დამარცხების შიში
- ცვლილების შიში, ცვლილებისადმი დაბალი გოლერანგობა.
- დამარცხების ხარჯები
- რესურსების ნაკლებობა
- ეჭვები სარგებლის შესახებ
- ცვლილების მოტივაციის არასაკმა-

SWOT

- STRENGTHS-ძლიერი მხარეები
- WEAKNESSES-სუსტი მხარეები
- OPPORTUNITIES-შესაძლებლობა
- THREATS-საშიშროებები

გავრცელებული “ზაფანგები”

- ცვლილება ძალზე სწრაფია და არ არის კარგად გაგებულ
- წინააღმდეგობებსა და შედეგებს შორის განსხვავება არ არის გააზრებული.
- საჭიროების დროს არ ხდება ინფორმაციის განმტკიცება.
- ზოგიერთი პირი ცვლილების გარეთ რჩება.
- ცვლილების პროგრამას უხდება დაეწიოს სხვა მოვლენებს.

განხორციელება

- გრძნობები მნიშვნელოვანია
- გარდაქმნის მრუდები
- ჩაატარეთ წვერთნა ინსტრუქციულად და განამტკიცეთ ინფორმაცია.
- მონაწილეობა ბადებს ვალდებულებებს.
- უხელმძღვანელები წინიდან.
- გახადეთ პროცესი სასიამოვნო
- დააფასეთ ძალისხმევა და გრძნობები.

გარდაქმნის მრუდი

- შოკი
- უკანდახევა
- შეცნობა
- ადაპტაცია
- ცვლილება

გარდაქმნები:

1. იმობილიზაცია

- რას ვაკეთებ აქ?
- ეს არ არის ის რასაც ველოდი?

2. ცვლილებების უარყოფა

- ძველი სამუშაოსკენ უკანდახევა.

3. არაკომპეტენცია/დეპრესია

- რა უნდა გავაკეთო?

4. რეალობის მიღება

- უნდა დავიწყო, რომ ვნახო თუ საით წავალ?

5. ტესტირება: ვცადოთ ამ გზით

6. აზრის ძიება: მოვალეობის ასახვა, მომხდარის აზრის გაგება.

7. ინტეგრაცია: ახალი სამუშაოს თავში მოქცევა. სჯობს თავად მართო საქმე, ვიდრე მან გმართოს.