

13-oji Nacionalinė konferencija
„Lazeriai, mokslas ir technologijos“

Kodėl atsiranda pasipriešinimas pokyčiams organizacijoje ir kaip tai spręsti?

Adizes pokyčių valdymo teorija ir jos praktinis taikymas

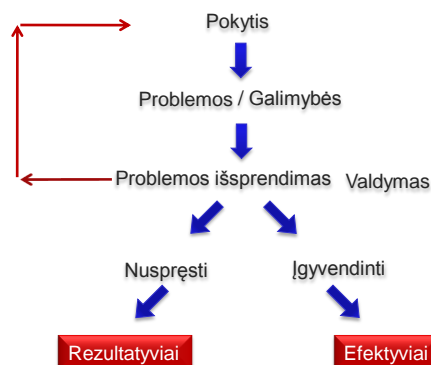
Dr. Virginijus Kundrotas,
Adizes Instituto (JAV) vadovas Baltijos šalims,
Adizes Aukštosios Vadybos Mokyklos (JAV) dekanas

Harmony Park, Vaizgaikiemis, Prienai

2017 m. Rugpjūčio 25 d.

©Ichak Adizes, Ph.D. 2017

Pokyčių žemėlapis



©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



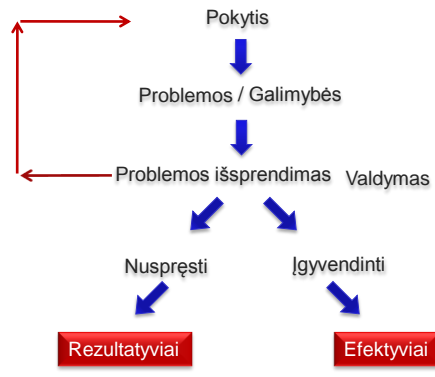
©Ichak Adizes, Ph.D. 2017





©Ichak Adizes, Ph.D. 2017





Pokyčio energija = E \triangle

$$E_{\triangle} = \text{Suvokiamas diskomfortas, jei nieko nekeisime} - \text{Suvokiamas diskomfortas darant pokytį}$$

Pokyčio energija = $E \triangle$



$$E \triangle = \text{Suvokiamas diskomfortas, jei nieko nekeisime} - \text{Suvokiamas diskomfortas darant pokytį}$$

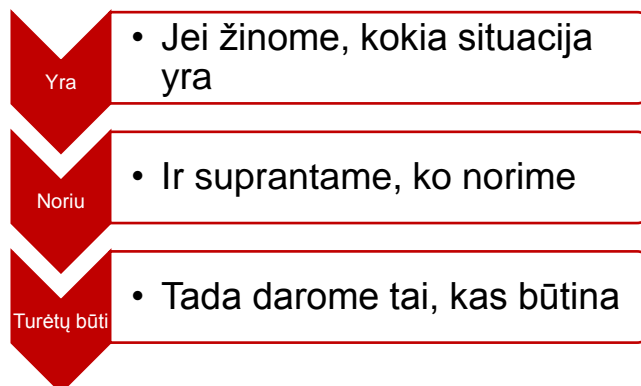


Turime sukurti $E \triangle$ keisdami suvokimą

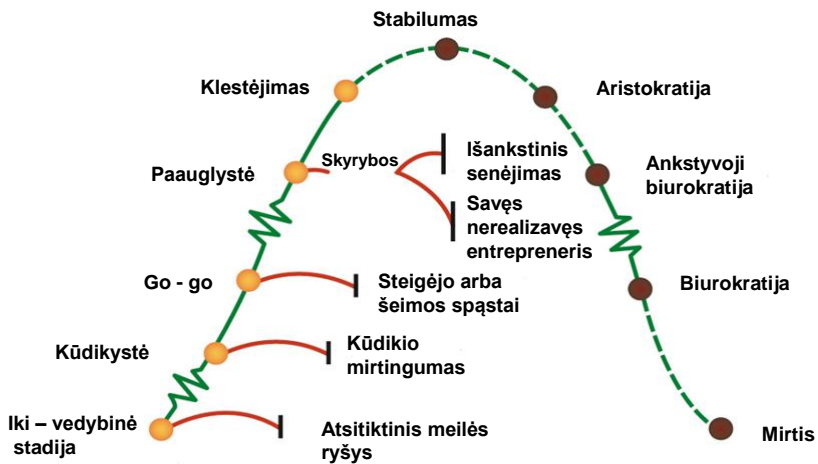
**KAIP tai padaryti
praktiškai???**



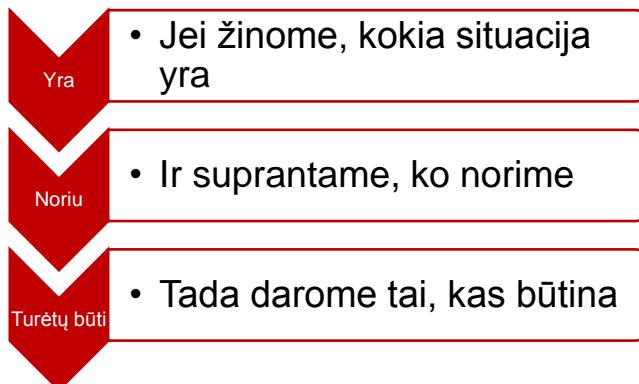
©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



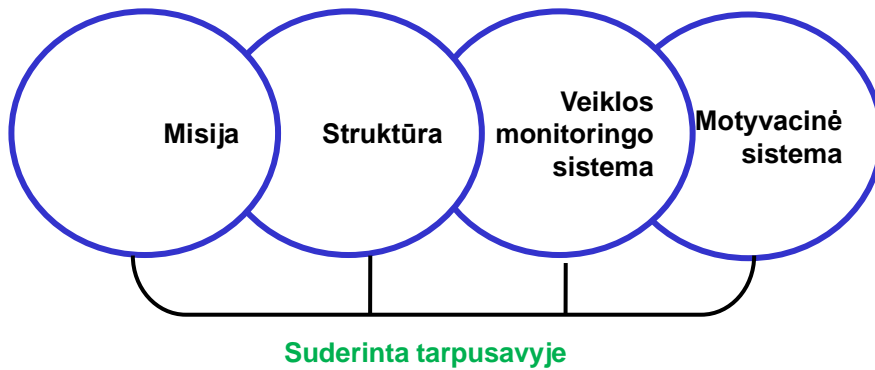
©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



Pokyčio energija = E \triangle

$$E \triangle = \begin{matrix} \uparrow \\ \text{Suvokiamas} \\ \text{diskomfortas,} \\ \text{jei nieko nekeisime} \end{matrix} - \begin{matrix} \text{Suvokiamas} \\ \text{diskomfortas} \\ \text{darant pokytį} \\ \downarrow \end{matrix}$$

Klientai nėra svarbiausi.
Darbuotojai yra svarbiausi.
Jei rūpinsitės savo darbuotojais,
jie rūpinsis klientais.

- Richard Branson



©Ichak Adizes, Ph.D. 2017



©Ichak Adizes, Ph.D. 2017

Natūralu, kad darbuotojai priešinsis „pokyčiams”,

...kadangi pokyčiai (dėl pastoviai daromų sprendimų bei jų įgyvendinimo) sukelia jiems neapibrėžtumą, riziką, o tai kelia ir didelį diskomfortą

... kad šį diskomfortą sumažinti, siekiant sugeneruoti pakankamai energijos pokyčiui, mes turime:

pastoviai darbuotojams priminti, kokios bus pasekmės, jei dirbsime kaip įprasta....

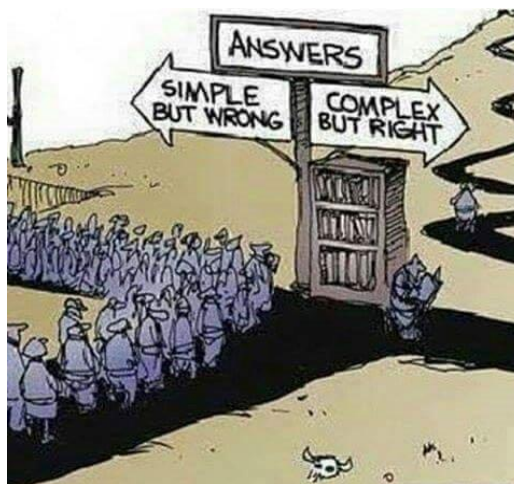
tuo pačiu metu, mes turime būti tikri, kad žinome kelią/metodologiją/ sistemą/principus, kuriais remiantis mes ieškosime sprendimų, t.y. ką, kada, kaip ir su kuo (žmonės) konkrečiai darysime, kad paverstume problemas galimybėmis....

užtikrinti, kad dirbsime ne individualiai, bet kaip komanda.

Taip pat turime atminti, kad kai mes spręsimė problemas ir versime jas galimybėmis, mes tuo pat metu sukelsime naujus pokyčius- tai nėra vienkartinis projektas....

...pokytis turi tapti gyvenimo būdu...

..tai bus įmanoma tik tada, kai sukursime savo organizacijoje tokią kultūrą, kurioje bus girdimos skirtingos nuomonės ir skirtingi darbuotojų interesai bus apjungti bendrų organizacinių tikslų – bus suformuota Tarpusavio pasitikėjimo ir pagarbos atmosfera



Ačiū už dėmesį!
Sėkmės valdant pokyčius bei įjungiant
į jų įgyvendinimą savo komandą!

Kreipkitės, jei bus klausimų:

virginijus@adizes.com

www.adizes.com