



## 7 KLUCZOWYCH POWODÓW DLA ZASTOSOWANIA ZARZĄDZANIA ZMIANĄ W ORGANIZACJI

"Czy naszej organizacji na prawdę jest nam potrzebne systemowe zarządzanie zmianą...?" - takie pytanie pewnie zadaje sobie część managerów lub zarządów firm. Wielu zauważyło już, że sukces projektu często zależy od zmiany w sposobie pracy czy postępowania wśród pracowników. Ludzie nie lubią zmian, więc opór i niechęć do innego sposobu działania są niemal pewne. Narzędzia zarządzania zmianą wspierają zespół projektowy, aby zarządzić oporem zanim się on wydarzy lub znacznie zmniejszyć jego wpływ.

Wiele zmian może dziać się w organizacji równolegle, dlatego potrzebujemy systemowego podejścia, które:

- ułatwia zidentyfikowanie co jest potrzebne, aby zmienić sposób w jaki organizacja przewiduje, wdraża zmiany,
- znacznie ułatwia skoordynowanie równoległych działań
- wspiera rozwój kompetencji zarówno pracowników jak i managementu w zakresie zarządzania zmianą.

Jak wskazują badania PROSCI, coraz większa liczba przedsiębiorstw wprowadza systemowe zarządzanie zmianą zarówno w projektach jak i rozwija kompetencje pracowników w tym zakresie, ponieważ zmiany coraz częściej dotyczą całej organizacji a nie tylko pojedynczego projektu.

Enterprise Change Management (ECM) znacznie ułatwia zarządzanie zmianą w organizacji, składa się z :

- wspólnego zestawu procesów i narzędzi do zarządzania zmianą
- rozwoju kompetencji przywódczych na wszystkich poziomach organizacji, od przełożonych po kierownictwo wyższego szczebla
- strategicznej zdolności, która umożliwia organizacji elastyczność, gotowość do zmian i reagowanie na zmiany rynkowe.

### EFEKTY ZASTOSOWANIA ZARZĄDZANIA ZMIANAMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Dzięki zastosowaniu zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie (ECM) zarządzanie zmianą na projektach staje się normą i przyjętą praktyką. Zaplanowanie działań skierowanych do pracowników, którzy uczestniczą w zmianie, staje się działaniem regularnym a nie „gaszeniem pożarów” w wyjątkowych sytuacjach. Standardowe procesy i narzędzia do zarządzania zmianą są konsekwentnie wykorzystywane. Pracownicy całej organizacji, od dyrektora generalnego (CEO) po kierowników najniższych szczebli, rozwijają własne kompetencje w zakresie zarządzania zmianą dostosowanego do potrzeb swoich funkcji i zespołów. Wartość budowania organizacyjnych kompetencji w zarządzaniu zmianami dla specjalistów ds. zarządzania zmianą jest oczywista. Wyzwanie stanowi zbudowanie wsparcia dla takiego podejścia w całej organizacji. W tym celu istotne jest odpowiednie wypromowanie korzyści wynikających z tych nowych kompetencji organizacyjnych.

## 7 KLUCZOWYCH POWODÓW DLA ZASTOSOWANIA ZARZĄDZANIA ZMIANAMI

---

Ponad 200 liderów biznesu i menedżerów ds. zmian, biorących udział w badaniu na temat zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie, zaproponowało przykłady uzasadnień dla budowania kompetencji organizacyjnych w zarządzaniu zmianami.

***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ...”***

Uczestnicy webinarium zaproponowali siedem głównych powodów, dla których warto zarządzać zmianą z poziomu organizacji:

- 1. Większe prawdopodobieństwo sukcesu przeprowadzanych zmian** - wyniki badań PROSCI oraz praktyka pokazują, że skuteczne zarządzanie zmianami zapewnia lepszą realizację oczekiwanych korzyści biznesowych. Zastosowanie zarządzania zmianą wpływa pozytywnie na realizację kluczowych projektów i inicjatyw.
- 2. Skuteczniejsze zarządzanie większą ilością zmian** - biorąc pod uwagę ilość i częstotliwość przeprowadzanych zmian we współczesnych organizacjach, efektywniejsze wdrażanie zmian jest kluczowe dla sukcesu.
- 3. Zmniejszenie kosztów wynikających ze źle przeprowadzanych zmian** - wiele organizacji posiada przykłady zmian, którymi zarządzano w nieskuteczny sposób. Zmiany te nie przyniosły oczekiwanych rezultatów i powodowały stres oraz dezorientację w organizacji, a przede wszystkim pociągały wysokie koszty finansowe jak i wizerunkowe. Nie można dopuścić do tego, aby takie sytuacje się powtarzały w przyszłości.
- 4. Dostosowanie praktyki organizacyjnej do wartości organizacyjnych** - ten argument jest szczególnie istotny dla organizacji, które podkreślają wartość swoich pracowników.
- 5. Przygotowanie organizacji na przyszłość** - dla większości organizacji i branż utrzymanie konkurencyjności w dłuższej perspektywie czasowej wymaga przeprowadzenia istotnych kompleksowych zmian, często prowadzonych równolegle.
- 6. Spójne podejście do zarządzania zmianami** - działania związane z zarządzaniem zmianą są bardziej skuteczne, jeżeli oparte są o ujednolicone standardy w tym zakresie.
- 7. Budowanie wewnętrznych kompetencji w zarządzaniu zmianą** - zarządzanie zmianą jest postrzegane jako niezbędna kompetencja, zarówno organizacyjna jak i indywidualna.

Poniżej przedstawiamy wypowiedzi uczestników webinaru w odniesieniu do powyższych tematów wraz z uzupełniającymi danymi i wynikami badań porównawczych Prosci:

## 1. Większe prawdopodobieństwo sukcesu przeprowadzanych zmian

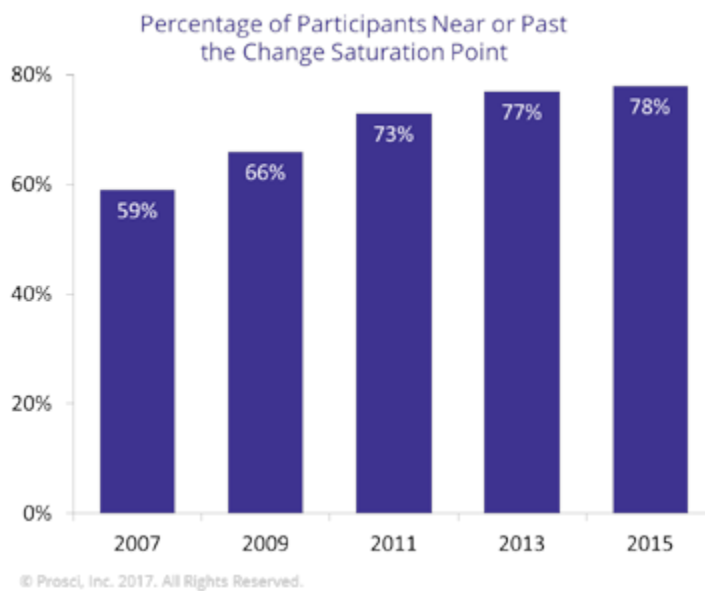
### ***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ...”***

- Musimy skutecznie realizować projekty, w które inwestujemy.
- Tylko dzięki zarządzaniu zmianą będziemy w stanie osiągnąć poprzez pracowników cele biznesowe.
- Maksymalizujemy zwrot z inwestycji.
- Musimy w sposób ciągły generować wartość dodaną z inwestycji.
- Pomoże nam to osiągnąć zamierzone cele organizacyjne.
- Przyspieszymy wdrażanie nowych inicjatyw, generujących nowe korzyści biznesowe.
- Musimy zapewniać sukces we wszystkim, co robimy i zrozumieć korzyści płynące z przeprowadzanych zmian.
- Pozwoli to na szybsze i mniej bolesne przyswojenie zmian przez pracowników.
- Powinniśmy osiągnąć korzyści biznesowe wynikające z naszych zmian.
- Musimy osiągnąć nasze cele biznesowe i zwrot z inwestycji.
- Dzięki temu zapewnimy maksymalizację efektu zmian.
- Pomoże nam to w realizacji projektów w całej firmie przy niższych kosztach, większej wydajności i ogólnie lepszej akceptacji użytkowników.

## 2. Skuteczniejsze zarządzanie większą ilością zmian

### ***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ...”***

- Zmiana jest ciągła.
- Wokół nas zachodzą ciągle zmiany i musimy zarządzać nimi bardziej konsekwentnie.
- Angażujemy się w transformacyjne zmiany każdej funkcji organizacji.
- Skala zmian wymusza potrzebę zarządzania zmianami.
- Jest coraz więcej zmian transformacyjnych, przez co potrzebujemy, aby osoby nimi objęte wiedziały w jaki sposób adresujemy to wyzwanie.
- Rosnące zapotrzebowanie na zmiany zaczyna wpływać na efektywność organizacji.
- Wkrótce będą miały miejsce duże zmiany, wobec których istnieje silny opór.
- Przechodzimy istotne zmiany, a ludzie są dezorientowani i pełni obaw.

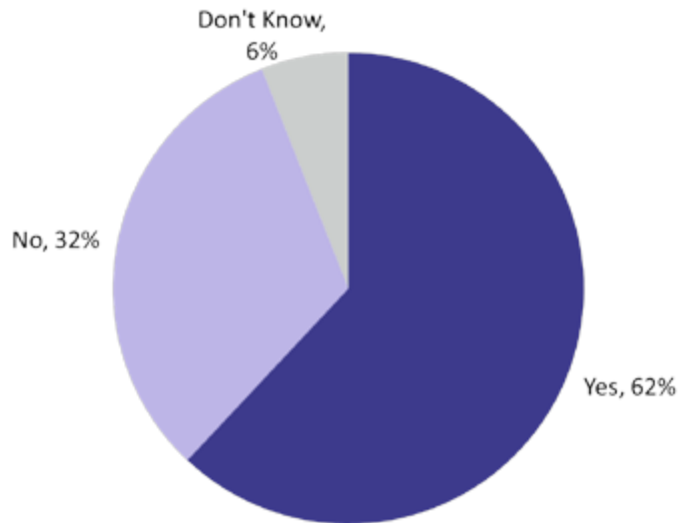


### 3. Zmniejszenie kosztów wynikających ze źle przeprowadzanych zmian

#### ***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ...”***

- Nie osiągamy oczekiwanego zwrotu z inwestycji ze względu na niewłaściwe przeprowadzanie zmian.
- Wydajemy za dużo pieniędzy na programy i projekty, aby wprowadzać zmiany w przedsiębiorstwie, które nie są dobrze wdrażane. Powodem jest to, że zmiany te nie są zrozumiane przez pracowników i klientów.
- Tracimy za dużo czasu na rozwiązywanie problemów z powodu niedociągnięć w projekcie.
- Chcemy wyeliminować złożoności i straty związane z błędnym zarządzaniem zmianami.
- Nie możemy sobie pozwolić na marnowanie czasu i pieniędzy.
- Bez zarządzania zmianami nie uda nam się zrealizować nowych inicjatyw.
- W przeszłości znacząco inwestowaliśmy w strategiczne zmiany nie zapewniając zwrotu z tych inwestycji.
- Nie robimy tego teraz, przez co ponosimy straty.

#### Used Risk Mitigation to Justify Change Management



© Prosci, Inc. 2017. All Rights Reserved.

#### 4. Dostosowanie praktyki organizacyjnej do wartości organizacyjnych

***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ..”***

- Nasi ludzie są naszym największym atutem. Bez nich zmiany nie odniosą sukcesu.
- Jest to zgodne z naszymi organizacyjnymi wartościami.
- Jest to pomocne dla pracowników, których zmiany dotyczą.
- Nasi pracownicy są naszym najważniejszym zasobem – zmiana dotyczy zmian w ich pracy i musimy upewnić się, że ich nowe role są dla nich zrozumiałe.
- To odnosi się do naszego największego atutu, naszych ludzi.
- Jest to zgodne z naszą kulturą, opartą na procesowości, pomoże zaangażować pracowników organizacji i polepszy jej efektywność.
- Dbamy o naszych pracowników i naszych klientów.
- Każdy projekt wymaga poświęcenia uwagi pracownikom.

#### 5. Przygotowanie organizacji na przyszłość

***„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ..”***

- Opracowaliśmy strategię na przyszłość, która radykalnie zmieni całą naszą branżę.
- Jest to konieczne dla osiągnięcia sukcesu przez naszą organizację.
- Rozwój naszej firmy i jej przyszły sukces zależy od elastyczności naszych pracowników i ich zdolności do dostosowania się do czynników rynkowych, zarówno tych kontrolowanych, jak i niekontrolowanych.
- Pozwoliłoby to zwiększyć naszą efektywność i profitowość.
- Nasza branża przechodzi ciągłe zmiany, a my nie chcemy pozostać w tyle.

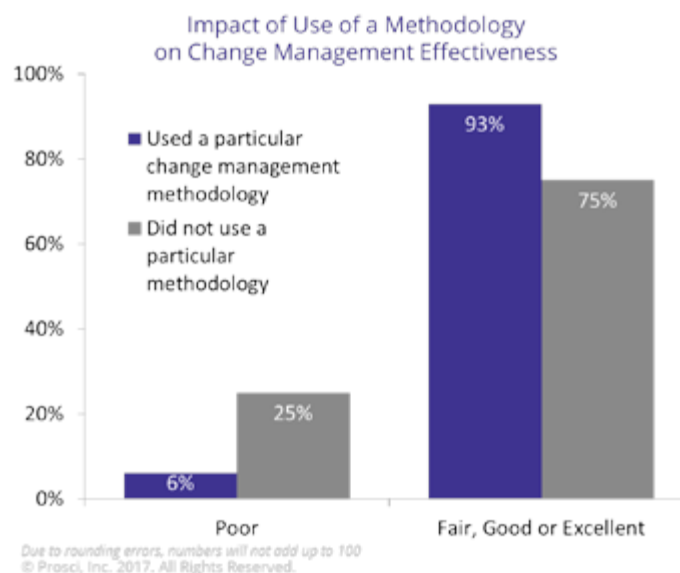
## 6. Spójne podejście do zarządzania zmianami

### **„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ..”**

- Wszyscy używalibyśmy tego samego języka w odniesieniu do zmiany.
- To zoptymalizuje nasze zasoby i pozwoli całej organizacji czerpać z najlepszych praktyk.
- Tracimy za dużo czasu i pieniędzy na uzgadnianie, w jaki sposób powinniśmy zarządzać zmianami.
- Znacznie wydajniejsze jest wykorzystanie jednego, standardowego podejścia, które można zastosować w całej organizacji i w identyczny sposób we wszystkich jej funkcjach.

## 7. Budowanie wewnętrznych kompetencji w zarządzaniu zmianą

### **„Nasza organizacja powinna pracować nad wdrażaniem kompetencji w zarządzaniu zmianami, ponieważ..”**



- Zarządzanie zmianą staje się kluczową kompetencją organizacji.
- Zarządzanie zmianą jest kompetencją dla każdego, pozwalającą pracować bardziej efektywnie i z większą satysfakcją.
- Byliśmy świadkami pozytywnych wyników w stosowaniu ustrukturyzowanego podejścia do zarządzania niektórymi zmianami, które mogłyby przynieść korzyści w wielu innych zmianach, gdyby było standardem w organizacji.

## CO TO OZNACZA DLA CIEBIE

Być może podobne stwierdzenia pojawiają się także w Twoich myślach. Warto się zastanowić jak wyglądałaby Twoja organizacja, gdyby dziś rozpoczął proces budowania kompetencji w zarządzaniu zmianami?

Patrząc z perspektywy przyszłości, zachęcamy, do zdefiniowania sukcesu Twojej organizacji wynikającego z zastosowania systemowego zarządzania zmianami. Twoja lista powodów będzie najbardziej przekonująca dla liderów Twojego biznesu. Mamy nadzieję, że siedem kluczowych powodów dla zastosowania zarządzania zmianą stanie się dla Ciebie inspiracją do zbudowania własnej argumentacji za wdrożeniem takiego podejścia w Twojej organizacji.



**CHCESZ ZOSTAĆ CERTYFIKOWANYM PRAKTYKIEM ZARZĄDZANIA ZMIANĄ?**

Zobacz daty Programów Certyfikacji Zarządzania Zmianą Prosci

[SPRAWDŹ DATĘ I ZAREJESTRUJ SIĘ NA WARSZTAT](#)

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o zarządzaniu zmianą - kliknij [TUTAJ](#)