



**Original Article: CAMBIAMENTI DI GESTIONE NEL PERIODO:
"L'EFFICACIA DELLA STRUTTURA COME INDICATORE DELL'EFFICACIA DELLA
TESTA"**

Citation

Tufanova V. Cambiamenti di gestione nel periodo: "L'efficacia della struttura come indicatore dell'efficacia della testa". *Italian Science Review*. 2015; 9(30). PP. 26-31.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2015/september/Tufanova.pdf>

Author

Vera Tufanova.

Submitted: August 29, 2015; Accepted: September 19, 2015; Published: September 30, 2015

"I cambiamenti sono diventati parte integrante del business. Il personale a tutti i livelli devono ripensare i loro valori "vivere" l'instabilità e talvolta anche l'incertezza. Ma ciò che sembra essere un uno logico, sembrano sempre oscura all'altra. Se si, come un leader, stanno per cambiare il sistema, prima di proporre una soluzione per i dipendenti, assicurarsi che capiscono la necessità di un cambiamento."

Come gestire una variazione del periodo?

Questo è il nostro atteggiamento influenzerà i ruoli che svolgiamo con il massimo comfort nel processo di cambiamento e il risultato in sé la gestione di questi cambiamenti. Che ruolo mi prenderò io stesso? Modifiche iniziatore (strategia)? Modifiche Explorer (per implementare i cambiamenti)? O dipendenti soggetti a modifiche?

Naturalmente, se - il manager di linea o middle manager, spesso sarà soggetto a modifiche nel ruolo, che è concepito a un livello più elevato di gestione dell'organizzazione. Tuttavia, come regola, hai delle responsabilità per l'attuazione di questo cambiamento. e se l'emendamento contiene aspetti con cui sei d'accordo, allora può diventare una fonte di rapporti tesi. Gestione aspettano di essere in grado di "vendere" il cambiamento per i vostri

colleghi mentre si tenta di modificare gli aspetti dei cambiamenti in conformità con le loro convinzioni.

In generale, il nostro atteggiamento a cambiare forme, a seconda di come percepiamo le sue possibili conseguenze. Quali saranno le conseguenze le nostre attività di gestione? Abbiamo più lavoro in relazione con i cambiamenti? Spesso il quadro non è del tutto chiaro, possiamo vedere il bene e il male nello stesso tempo, siamo in grado di approvare la modifica in linea di principio, ma di essere preoccupato per dove ci porta.

- Come gestire se stessi in un periodo di cambiamento?

- E come di porre domande alla resistenza collettiva per le modifiche ai cambiamenti collettivi sono stati ridotti al minimo?

Change - è una decisione individuale. Trasformazione organizzativa inizia con il fatto che alcune persone cambiano il loro comportamento e decidere cosa faranno, e cosa no. La gente di solito resistono quando prescrivono che cosa fare. Possono prendere alcune indicazioni, ma mostrare il malcontento quando sono troppi.

La gente dovrebbe essere chiaramente indicati obiettivo e il criterio del comportamento nel momento in cui è possibile costruire una efficace strategia.

Hanno bisogno di una mappa chiara e dettagliata del comportamento, che servirà da guida per il cambiamento del comportamento in modo tale che ha contribuito alla performance.

Per migliorare l'efficienza, buone domande da porsi:

1. Cosa fai ora?

2. Cosa deve fare in modo diverso per migliorare le sue prestazioni

Le risposte sono ovvie: essere il cambiamento. Gestione di un bisogno di capire e conoscere il principio fondamentale - essere in grado di affrontare le sfide future, è necessario ottenere il blocco di se stessi ristrutturazione - un cambiamento di abilità nel modo di pensare, la capacità di reazione alle soluzioni personalizzate situazione e di abilità.

Ma ricordate questo: il cambiamento può essere di vitale importanza, ma non significa che ogni possibile modifica di progettazione viene implementata.

.... In una consultazione con un top manager di senior management. "Forse avere una precisa, time-tested, la tecnologia, l'algoritmo di cambiamento E poi ho avuto una vaga sensazione che?" Qualcosa di sbagliato, "e che non è così - non riesco a capire Sembra essere discusso dovrebbe essere alcun problema. vale a dire, non è vero causerà riguardano il personale, e non vi sarà trasferito al cliente... No, meglio ancora non toccare..."

Per alcuni di voi questa situazione sembra familiare. Il desiderio di non sollevare problemi difficili fino a quando si è sicuri che sia necessario - una delle ragioni per cui i cambiamenti importanti sono spesso rinviati fino a quando la crisi non è ancora arrivato.

La pressione della concorrenza, la tecnologia e le esigenze del cliente richiede che l'organizzazione continuamente migliorare le prestazioni in una particolare zona di produzione. Ma allo stesso tempo, è necessario prendere in considerazione la sequenza di tutto il sistema di gestione.

Il mio collega, Oksana Timofeev Executive, Business e allenatore dello stress.

Responsabile del Centro Esperto "Centro per lo sviluppo personale e Business"

L'idea di leadership trasformazionale, leader efficace è la persona che fa la seguente:

1. Creare una visione creativa del futuro.

2. Motiva e ispira la gente.

3. Gestisce i modi per raggiungere la visione.

4. Insegnare e accompagnare la squadra, quindi è più efficiente per raggiungere una visione comune.

Per riferimento: nel mondo degli affari, visione - una realistica, coinvolgente e attraente immagine del futuro, in cui si desidera essere in futuro. Vision fornisce direzione, stabilisce le priorità e fornisce un indicatore con il quale si può dire che avete raggiunto e che cosa si può desiderare di raggiungere.

Un leader efficace - il leader - è per sempre?

Per fare un esempio, pensate alla vostra passeggiata sulla strada come un bambino. Ricordate, anche in tenera età circa una persona tutti riuniti e lo seguirono; tutte le sue idee, i suggerimenti sono stati realizzati con l'interesse e la voglia di agire. E c'erano bambini che, non importa quanto sia difficile, non poteva attirare l'attenzione degli altri.

Questi "Try" solo diventare il secondo tipo di leader che ha ereditato questa qualità non è ereditaria, e doveva finire, e il lavoro faticoso e lungo. Anche allora, nel cortile o nella scuola materna, hanno iniziato in questo modo, hanno cominciato a competere, e di venire con comportamento adattivo per raggiungere il risultato desiderato.

Se la tua azienda è attualmente in fase di gran lunga "Not the best" tempi, non preoccupatevi, perché il percorso per una gestione efficace può iniziare a qualsiasi età! La cosa principale - se c'è la volontà costante di agire!

Consigli pratici:

I primi 10 passi per il raggiungimento della leadership:

1. In sintesi: uno sguardo a dove siete e determinare dove si vuole andare.

2. Valutare i vostri successi: esperienza professionale e di vita - i primi 10 risultati.

3. Identificare i punti di forza. Rafforzamento punti di forza si avrà meno tempo e fatica, la prima fase dovrebbe iniziare con loro.

4. Rispondere alla domanda: "Perché dovrei essere un leader? "Come cambierà la mia vita?"

5. Quando si è sicuri, ispirando leader, tu sei quello? Ponetevi questa domanda nel modo più chiaro possibile.

6. È possibile fermare lungo la strada?

7. Chi è (che) in grado di supportare?

8. Quali competenze avete bisogno? Come si può sviluppare loro?

9. Ed ora, in un certo senso: Impostare un obiettivo, romperlo in fasi, determinare in che modo si ogni giorno per un piccolo passo per andare al suo obiettivo.

10. Ogni giorno, mettersi un po' di sfida: "E se io oggi?"

Ma per essere un manager efficace è in un periodo difficile di cambiamento, possiamo suggerire il seguente:

1. Ricorda che se si apportano modifiche in una zona, è necessario prendere in considerazione eventuali modifiche in altre aree e per bilanciare tutte le componenti (struttura-sistema-problema-persone).

2. Oltre alle decisioni su quali sono gli obiettivi e la portata delle modifiche e se il progetto è un cambiamento ragionevole, potrebbe essere necessario prendere in considerazione se il cambiamento fattibile - sarebbe possibile apportare modifiche alla vostra organizzazione in un dato momento. Uno strumento utile in questa fase è un' "analisi campo di forza" (forze trainanti - forze frenanti)

3. Il processo di cambiamento - un modello a tre fasi (non sarà mai trascurata).

Fase 1 - Preparazione. E' a questo punto necessario per determinare la strategia che risponde esattamente il vostro tipo di

leader. Cosa preferisci? Come lavorare comodamente? Quando si solleva e si sentiva un impeto di forza? Quale sarà influire sulle prestazioni di lavoro?

Ricordate, le strategie di 5. E se lo trovate, e si applicherà loro, tutte le modifiche comportano necessariamente gli obiettivi desiderati.

Lasciatemi tesi designare ciascuno di essi:

1. Strategia politica: il diritto di manager per gestire il cambiamento.

Strategia Vantaggi: le modifiche possono essere attuate rapidamente.

Svantaggi: non presi in considerazione i pareri e sentimenti delle persone che sono colpite dal cambiamento.

Il risultato: informazioni utili può essere perso, e la probabilità di resistenza al cambiamento aumenta.

2. Esperto strategia: gestione del cambiamento come una soluzione ai problemi.

I vantaggi della strategia:

1. Consente di utilizzare l'esperienza di esperti, indirizzandola a cambiare problema.

2. Il cambiamento può essere realizzato rapidamente perché Si tratta del problema di un gruppo relativamente piccolo di esperti.

Svantaggio: persone che sono colpite dal cambiamento, il problema può essere considerato non solo come un tecnico. Queste persone possono avere opinioni diverse da le opinioni di esperti, e gli esperti per le loro decisioni non saranno validi e legittimi.

Risultato: può essere la resistenza al cambiamento.

3. Strategia negoziale (strategia di negoziazione) un accordo in merito alle modifiche.

I benefici della strategia: le persone, soggetti a cambiamento, sono in grado di parlare, il che riduce la probabilità di resistenza.

Svantaggio: l'attuazione delle modifiche potrebbe richiedere molto più tempo e il risultato può essere meno prevedibile.

4. Formazione strategia: gestione del cambiamento sta vincendo cuori e menti. (Verve).

I benefici della strategia: vincere cuori e le menti è attraverso la persuasione, l'istruzione, la formazione e la selezione.

Tutte queste azioni portano a quello che la gente si riferiranno positivamente a cambiare e si sono impegnati ad esso.

Svantaggio: La strategia può richiedere più tempo e richiedono più risorse.

5. Strategia di partecipazione: tutti siamo coinvolti nel fare cambiamenti.

I vantaggi della strategia:

1. A causa del gran numero di persone coinvolte nel cambiamento è più probabile che il cambiamento sarà fatto più vasta gamma di persone per l'organizzazione

2. Il coinvolgimento attivo delle persone aumentano il loro impegno per il processo di cambiamento e di entusiasmo nella sua condotta.

3. L'organizzazione ha l'opportunità di imparare attraverso l'esperienza e le competenze di un gran numero di persone.

4. Per le persone che sono in grado di imparare nel processo di cambiamento, aumentare le opportunità di tale formazione.

Svantaggi: il cambiamento sarà un più lungo, più complesso da gestire, richiedono più risorse, ed i risultati saranno meno prevedibile e più varia.

Passo 2: Avviare il movimento: i cambiamenti formula.

Modifiche Formula vi aiuteranno ciascuno di voi per analizzare le condizioni che sono necessarie per il cambiamento. L'efficace attuazione di cambiamento organizzativo è in gran parte determinata da quanto efficacemente la testa era in grado di controllare la motivazione dei dipendenti di cambiare il loro coinvolgimento personale e la comprensione delle cause e delle conseguenze del cambiamento.

Se:

A - il livello di insoddisfazione con l'individuo o il gruppo come "le cose stanno andando";

B - condividere la visione di un individuo o di un gruppo di un futuro migliore (per il cambiamento è stato sostenuto dal dipendente o il gruppo deve avere una comprensione di (visione condivisa) il modo migliore per fare il lavoro;

C - l'esistenza di un ragionevole, sicura primo passo (i primi passi sono accettabili se sono piccole e con una elevata probabilità di successo)

e

D - il costo di un individuo o di un gruppo (i costi possono includere denaro, risorse, tempo ed energia, è la percezione delle persone che fanno costo significativo), il successo del cambiamento è più probabile nel caso di:

$$A + B + C > D$$

Fase 3: Fissaggio dei cambiamenti. Una molto importante rinforzo passo di innovazione e di legittimare il cambiamento.

Sarebbe ingenuo aspettarsi che la terza fase - variazioni dell'area di consolidamento - può essere esente da problemi. Gli eventi possono non sviluppare come previsto, ci possono essere problemi nuovi e inaspettati, e appaiono nuovi poteri di resistenza. Pertanto, è necessario monitorare i cambiamenti e di adottare le opportune misure amministrative.

Lo stile di leadership - si tratta di una variabile o costante?

Soluzione di gestione "Qualità" è costituito da molti componenti, e di scegliere il proprio stile di gestione, per valutare esistente, è possibile utilizzare la matrice di stili di leadership. Questo non è solo una riuscita combinazione di altri studi sul tema, ma anche l'opportunità di valutare la propria posizione e cercare di iniziare a muoversi verso il miglioramento di stile di gestione - Elena Usenko - affair-consulente, coaching, esperienza in HR per più di 14 anni.

Gestione griglia Blake-Mouton (Ing. Blake e griglia di leadership Mouton) - un concetto sviluppato presso la Ohio State University, è stato modificato e reso

popolare da Blake e Mouton, che ha costruito il reticolo (il sistema) include cinque stili di base di leadership.

Ognuno dei comportamenti della società di gestione può essere paragonato a nessun altro di questa matrice. Naturalmente, non è possibile determinare con precisione quale quadrante della matrice è questo particolare tipo di leadership. Effettivamente farlo non è necessario, perché non è possibile rimuovere il significato concreto della numeri quadrante. Blake e Mouton descrisse cinque posizioni più tipiche ed estreme della matrice.

1.1 - Paura della povertà (manuale primitivo). Dal lato della testa richiede un minimo sforzo per ottenere la qualità del lavoro che eviterà licenziamenti.

Questa posizione caratterizza questo tipo di leader che è abbastanza freddo applica ai suoi subordinati, e il processo di produzione. Egli ritiene che il gestore può sempre ricorrere alla esperto straniero o uno specialista.

1.9 - Casa Vacanze (gestione sociale). Capo si concentra sulle buone, caldi rapporti umani, ma si preoccupa poco circa l'efficacia delle assegnazioni. I gestori di questo tipo ritengono che alla base del successo sta nel mantenere un clima di fiducia e comprensione reciproca nella squadra. Un leader, di regola, come per i subordinati, che sono preparate in tempi difficili per sostenere il loro leader. Il fatturato delle imprese con lo stile di gestione è molto basso, come del resto, e l'assenteismo, e il livello di soddisfazione sul lavoro è molto alto.

9.1 - Autorità - presentazione. La testa è molto preoccupato per l'efficacia del lavoro, ma presta poca attenzione al morale dei dipendenti. Questo atteggiamento è tipico per i manager che dà la priorità alla cura della produzione e non è praticamente un'attività sociale.

5.5 - Organizzazione (produzione e gestione sociale). Responsabile di raggiunge una qualità accettabile di

incarichi, trovare un equilibrio tra efficienza e buon morale. Questa posizione è caratterizzata dal tipo di leader che unisce sapientemente preoccupazione per le persone che si occupano della produzione. Questo gestore ritiene che un compromesso in tutti i casi - la soluzione migliore, è la base per una gestione efficace.

9.9 - Comando. A causa di una maggiore attenzione alla subordinati e l'efficienza, la testa al punto che consapevolmente subordina attaccati ai obiettivi dell'organizzazione. Esso fornisce sia il morale alto ed elevata produttività. Questa presa di posizione caratterizza questo tipo di leader che si preoccupa per la stessa gente, e si diressero per la produzione.

Blake e Mouton proceduto dal fatto che lo stile più efficace direzione - il migliore stile - era il comportamento del capo nella posizione

9.9. A loro avviso, un leader unisce un alto grado di attenzione ai suoi subordinati, e la stessa attenzione alle prestazioni. Hanno anche capito che ci sono molte attività in cui è difficile individuare chiaramente e senza ambiguità lo stile di leadership, ma credo che la formazione e l'atteggiamento consapevole agli obiettivi permette a tutti i gestori di avvicinarsi allo stile di 9.9, aumentando così la loro efficacia. In conclusione, vorrei dire quanto segue:

Sì, il cambiamento può creare situazioni di stress. Quasi inevitabilmente nel processo di cambiamenti organizzativi richiederà un cambiamento in te stesso, così come altre persone nella vostra organizzazione. Ma che tipo di ruolo si immagina si avrà, quale strategia scegliere, e come competenza per costruire questo processo di business strategico che dipende dalla vostra morale, condizione fisica e spirituale.

E per raggiungere i vostri obiettivi avete tutto - l'esperienza e la capacità di costruire competenze per gestire le emozioni!

Buona fortuna a voi! Avanti!

Figura

