

Osm kroků k transformaci organizace

1. Nastolte pocit naléhavosti

Prozkoumejte trh a reálnou konkurenční situaci. Identifikujte a diskutujte o krizích, potenciálních krizích nebo hlavních příležitostech.

2. Zformujte silnou vůdčí koalici

Sestavte skupinu s dostatečnými pravomocemi, která může vést úsilí o změnu. Povzbudte skupinu, aby pracovala jako tým.

3. Vytvořte vizi

Vytvořte vizi, která vám pomůže nasměrovat úsilí o změnu. Vytvořte strategii pro dosažení této vize.

4. Komunikujte vizi

Využijte všechny komunikační kanály a možnosti ke komunikaci vize a strategii. Učte novému chování prostřednictvím příkladu vůdčí koalice.

5. Posilujte ostatní, aby jednali na základě vize

Zbavte se překážek k dosažení změny. Změňte systémy a struktury, které vážně podkopávají vizi. Posilte přijímání rizika, netradiční nápady, jednání a akce.

6. Naplánujte a vytvářejte krátkodobá vítězství

Naplánujte viditelné zlepšení výkonnosti. Dosáhněte těchto zlepšení. Projevte uznání a oceňte zaměstnance, kteří jsou zapojeni do zlepšování.

7. Stabilizujte zlepšení, utvářejte stále více změny

Využijte rostoucí hodnověrnosti ke změně systémů, struktur a politik, které nejsou v souladu s vizí. Vyhledávejte, podporujte a rozvíjejte zaměstnance, kteří mohou realizovat vizi. Oživujte proces novými projekty, tématy a agenty změn.

8. Ukotvěte nové přístupy

Dejte na srozuměnou spojení mezi novým chováním a úspěchem organizace. Rozvíňte prostředky k zajištění rozvoje a nástupnictví lídrů.

Zpracováno podle: KOTTER, John, P. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. Harvard Business Review, 1995, 73(2), 59-67.