

Changes



Jitka Ševčíková

Racionální vizionář (ZF-RVBI)

Posouzení osobního přínosu a efektivity fungování při změnách
na základě výsledků psychodiagnostického testu WinQuo.

Základní charakteristika



Typický rys

Drive

Jste logická a rozhodná.

Zajímáte se o detailní analýzu systémů a aktivně přemýšlíte o inovativních přístupech ke splnění stanovených cílů. Projevujete energickou odezvu vůči potřebě změn a rychle analyzujete situaci, abyste identifikovala, co je nezbytné k dosažení stanovených cílů. Následně se rozhodně pustíte do akce s cílem realizovat své nápady. Jste schopna rychle navrhovat systémy a pohodlně se pohybujete v situacích, kde můžete vytvořit jasný plán. Kdykoliv je to možné, přvezmete vedení a chováte se jako kapitán lodi. Vaše obtíže v obdobích změn často vycházejí z přehlížení detailů a kroků, které mohou být nezbytné k dosažení vaší vize. Také máte tendenci opomíjet emoce lidí, kteří se od vás liší, což může představovat výzvu v komunikačních situacích během změn.

Organizační změna a zaměstnanci

Existuje mnoho důvodů, proč si organizace přeje zavést určitou změnu. Ve většině případů souvisí tato snaha s přáním zvýšit svoji konkurenceschopnost. A zatímco se organizace snaží identifikovat, jak přežít a být efektivní v novém ekonomickém a politickém prostředí, jednotlivci se musí současně vypořádat s každodenními zásahy do toho, jak pracují i zásadními změnami toho, pro koho pracují.

Využití výsledků osobnostního inventáře WinQuo Profile poskytuje užitečný pohled na závažné otázky, které trápí lidi v organizacích procházejících změnami:

- Proč jsou někteří lidé změnami nadšení, zatímco jiným se zdají být vyčerpávající?
- Proč se někteří lidé chtějí vrhnout do zavádění změn, zatímco jiné si je chtějí nejprve promyslet?
- Proč někteří lidé chtějí znát podrobnosti, specifika a jednotlivé kroky změny, zatímco jiným stačí celkový obraz a dlouhodobé cíle?
- Proč se někteří lidé zaměřují na úkoly, které je třeba udělat, zatímco jiné se zaměřují na dopady, které změna bude mít na lidi a jejich potřeby?
- Proč někteří lidé vyžadují plány s časovými osami, zatímco jiní vyžadují od změny flexibilitu a zábavu?



Osobnostní profil pomáhá porozumět těmto rozličným reakcím a potřebám. Také přesně identifikuje způsoby, jakými organizace i jednotlivci mohou plánovat dopředu, aby každému dali možnost podílet se na změnách tím nejlepším, co mohou nabídnout, změnu přijali a podpořili ji svojí kreativitou a energií.

WinQuo Change Report zjišťuje, jak konkrétní jedinec reaguje na každý z aspektů organizační změny:

- jak chce být o změně informován
- jaký druh informací vyžaduje
- na základě jakých kritérií se rozhoduje, zda změnu podpoří nebo nepodpoří
- jak se chce na změně podílet
- jak chce, aby byly plány změn strukturovány

Tři zdroje pro úspěšné řízení změn

Je užitečné podívat se na tři zdroje, které pomáhají lidem v organizaci zvládat změny.

Převzetí odpovědnosti za vlastní potřeby

Konkrétní kroky, které zajistí, že dostanete to, co potřebujete, abyste se mohli efektivně podílet na organizačních změnách.

Uspokojení potřeb druhých

Konkrétní kroky, které zajistí, že budete správně reagovat na potřeby svých kolegů během organizačních změn.

Kroky, které může podniknout vaše organizace nebo pracovní skupina

Konkrétní kroky, které může vaše organizace podniknout, aby respektovala rozdíly ve skupině a využila přínosu všech zúčastněných.

Racionální vizionář

Co potřebuje v době změn?

- hrát vedoucí roli, aby se jejím analýzám a řešením věnovala pozornost
- být schopna posouvat věci dál
- mít možnost využívat zdroje - technické, finanční a lidské
- být pozitivně naladěna ohledně budoucnosti

Jak reaguje, když nejsou potřeby uspokojeny?

- může být velmi kritická - "kdybych to měla na starosti já, udělala bych toto"
- může mít sklony k diktátorství
- může začít druhé odsuzovat
- rozhodne se příliš brzy, uzavře další možnosti
- má málo trpělivosti s pocity druhých

Jak řeší ztráty?

Čím přispívá:

- analyzuje a racionalizuje potřebu ztrát
- zůstává pozitivně naladěna
- odstřihne se a jde dál
- vidí výhody nového
- dělá těžká rozhodnutí

S čím má potíže:

- s jednáním s lidmi, kteří jsou negativní
- nerozhodností a neschopností
- s nostalgií ostatních po minulosti
- oslavou minulosti
- detaily, o které je potřeba se postarat, než může jít dál

Během přechodného období

má obvykle následující reakce:

- hledá nové směry a příležitosti
- dívá se na předchozí nápady, aby zjistila, zda je lze uskutečnit
- pociťuje frustraci - je připravena jít dál

se zaměřuje na:

- rychlé dokončení - posun dál
- pozitivní naladění
- využití příležitostí, talentu a nápadů ostatních
- vývoj nových struktur
- nabádání ostatních, aby postupovali vpřed
- přijímání rozhodnutí a jejich provádění

Během startovací fáze

uvádí následující překážky, které brání spuštění:

- nezahrnutí jejích nápadů do nového plánu
- nedostatek informací
- ostatní, kteří nejsou připraveni začít
- lidé, kteří se zaměřují na to, co je ztraceno
- lidé, kteří nevidí celkový obraz

přispívá:

- navrhováním logických plánů a systémů
- pozitivním přístupem
- propagací změny
- vnímáním změny jako příležitosti
- udržováním všech na správné cestě

Changes

”

Po 20 letech sbírání cenných zkušeností v oblasti psychometrie, pracovní psychologie a managementu vám nabízíme další doprovodná praktická řešení, pomocí kterých pomáháme jednotlivcům i organizacím adekvátně čelit různorodým výzvám při práci s lidským potenciálem.

“



20 let v oboru
Rozsáhlá praxe



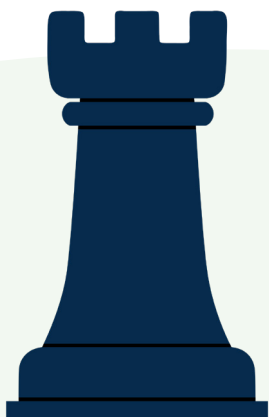
17 000 provedených diagnostik
Na náš nástroj se spoléhá mnoho firem



Zkušený tým
Odborníci s různými profesními zkušenostmi



Objektivita
Validizovaný
test s českými
normami





www.winquo.com

Zdroje

- Balogun, J., & Hope, H. V. (2004). Exploring strategic change. London: Prentice Hall.
- Burnes, B. (2004). Managing change: a strategic approach to organisational dynamics. Pearson Education.
- Bradford, D., & Burke, W. W. (2004). Introduction: Is OD in crisis? The Journal of Applied Behavioral Science, 40(4), 369-373. doi: 10.1177/0021886304270821
- Bullock, R. J., & Batten, D. (1985). It's just a phase we're going through: a review and synthesis of OD phase analysis. Group and Organization Studies, 10, 383-412. doi: 10.1177/105960118501000403
- Burnes, B. (1996). No such thing as a "one best way" to manage organizational change. Management Decision, 34(10), 11-18. doi: 10.1108/00251749610150649
- Burnes, B. (2004). Managing change: a strategic approach to organisational dynamics. Pearson Education.
- Hurley, R. F., Church, A. H., Burke, W. W., & Van Eynde, D. F. (1992). Tension, change and values in OD. OD Practitioner, 24, 1-5.
- Graetz, F. (2000). Strategic change leadership, Management Decision, 38(8), 550-562. doi: 10.1108/00251740010378282
- Hiatt, J. & Creasey T. J. (2003). Change management: The people side of change. Loveland: Prosci Research.
- Paton, R. A., & McCalman, J. (2008). Change management: a guide to effective implementation. London: Sage.
- Todnem By, R. (2005). Organisational change management: a critical review. Journal of Change Management, 5(4), 369-380. doi: 10.1080/14697010500359250