

UVOD

Tema u fokusu u ovom radu se bavi principima i praksama da se uspešno postignu značajne promene u organizacijama. Postići uspešnu organizacionu promenu može biti prilično teško – može biti kao da pokušavate da promenite navike neke osobe. Srećom, postoji rastuća količina istraživanja, prakse i alata iz kojih svi možemo da naučimo. Važan cilj ovog rada je da se učini ova količina informacija pristupačnija – da pruži čitaocu nešto jasniju perspektivu uopšteno na razvoj organizacionih promena, zajedno sa dovoljno razumevanja da počne da primenjuje principe i prakse za uspešne promene u njihovim ulogama i organizacijama. Sledeći podaci nisu dovoljni da vode veliki, sveobuhvatni i detaljni napor ka organizacionim promenama – ta količina podataka čini jednu poveću knjigu – a i pored toga, ne postoji standardna procedura za vođenje promena. Ipak, sledeći sadržaj može biti dovoljan da pruži čitaocu barem okvir onoga što mu/njoj treba da počne da upravlja promenama u manjim naporima za organizacionu promenu – a onda nastavi da uči.

Upravljanje organizacionim promenama uključuje procese i alate promena na nivou ljudskih resursa kao i na organizacionom nivou. Ovi alati uključuju strukturiran pristup koji se može upotrebiti za efektivnu tranziciju grupa i organizacija. Kada se kombinuju sa razumevanjem upravljanja pojedinačnim promenama, ovi alati pružaju okvir za upravljanje ljudskom stranom promena. Upravljanje procesima organizacionih promena uključuje tehnike za stvaranje strategija upravljanja promenama (procene spremnosti), uključivanje top menažera kao lidera promena (sponzorstvo), izgradnja svesti o potrebi za promenama (komunikacije), razvijanja veština i znanja da se podrži promena (edukacija i obuka), pomoć zaposlenima da prođu kroz tranziciju (pomoć od strane menadžera i supervizora), metode da se održi promena (sistemi merenja, nagrade i podrške).

Postoje mnogi pristupi za upravljanje promenama – neki planirani, strukturirani i izričiti, dok su drugi više organski, otkrivajući i indirektni. Neki pristupi rade iz budućnosti ka sadašnjosti, na primer, da uključe vizioniranje i potom planiranje akcije radi postizanja te vizije. Drugi pristupi rade od sadašnjosti ka budućnosti, na primer, identifikujući sadašnje prioritete (probleme i/ili ciljeve) i onda planirajući akcije okrenute kao ovim prioritetima (pristup istraživanja akcija je jedan od njih). Različiti ljudi često imaju vrlo različita – i jaka - mišljenja o tome kako promene treba da se sprovode. Stoga, vrlo je verovatno da se neko neće slagati sa nekim sadržajem u ovom radu. To je ono što čini ovu temu tako širokom, robusnom i vitalnom za sve nas.

1. KLASIFIKACIJA PERSPEKTIVA I TEORIJA ORGANIZACIONIH PROMENA

1.1 Klasifikacija organizacionih promena

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com