



UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

www.unido.org



Schimbarea de Gestionare

PPT 16

Trening pentru experți – Etapa 1

5-7 octombrie

Universitatea Tehnică din Moldova, Facultatea Energetică,
str. 31 August 1989, #78, corpul de studii Nr. 2



De ce are nevoie EnMS?

Schimbă

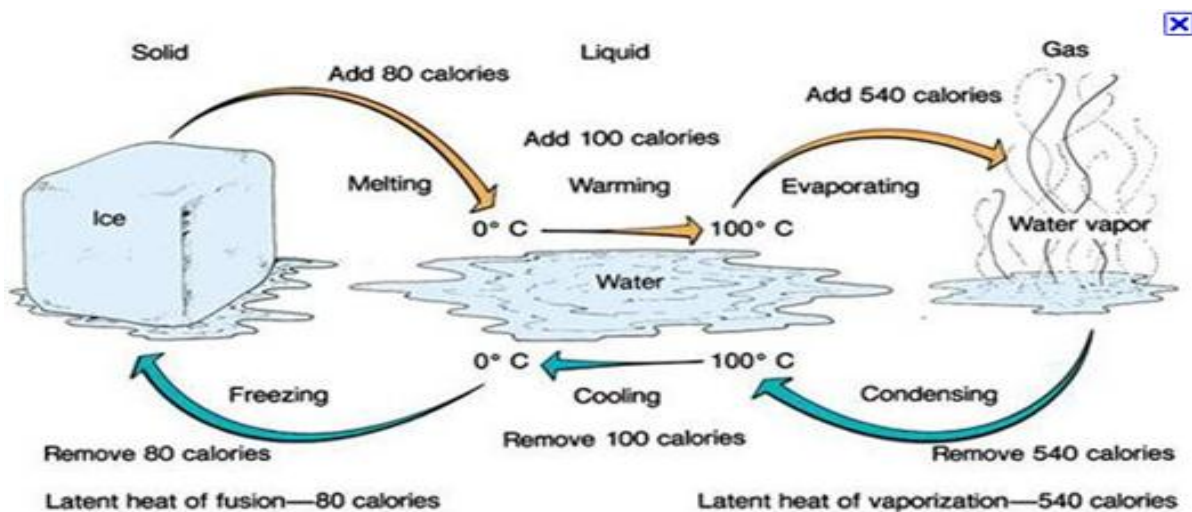
- Dacă veți face ceea ce ați făcut întodeauna, veți avea întodeauna ceea ce ai
- Atâta vreme cât oamenii sunt implicați în managementul energiei, vor exista diferențe de opinie. Cum vei alege să determini unele schimbări în timp ce ei vor fi în conflict sau rezoluții, succese sau eșecuri.



Ce se schimbă?



Sursă Wikipedia



Source www.alchemical.org



Care este cultura?

Cultura este orice și toate din următoarele:

- Modul în care se fac lucrurile în jurul valorii de aici
- Ce este OK și ce nu este ok
- Unde noi ne situăm
- La ce oră ne prezentăm la lucru
- Regulile de comportament etc



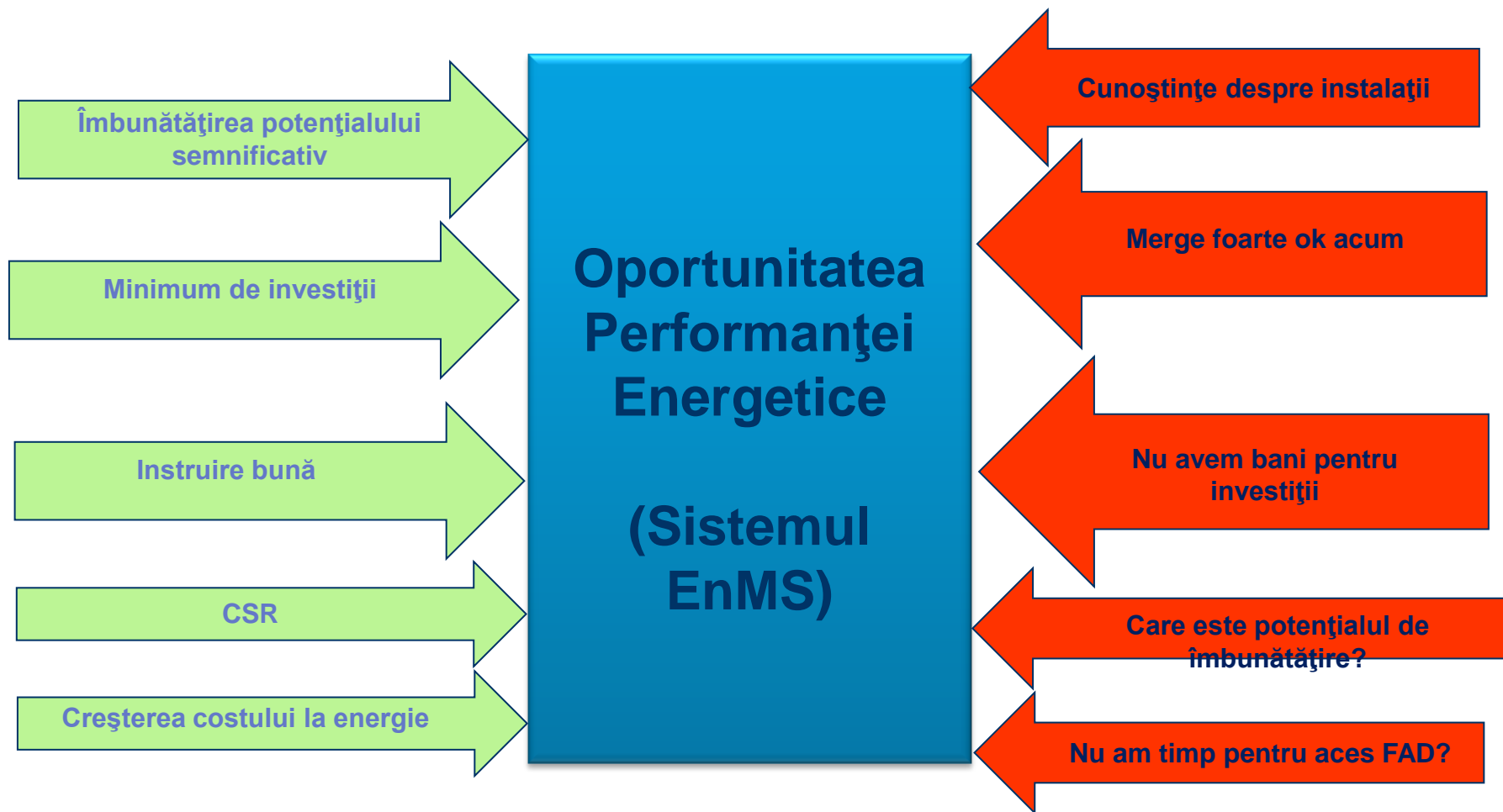
Importanța Angajamentului



Neil Russell-Jones **Managing Change**



Vigoarea domeniului de analiză (Lewin, 1951)





Schimbarea procesului de gestionare

8 pași a modelului de schimbare(*John P. Kotter Leading Change*)

- 1.Creați un sens de urgență
- 2.Creați suport de la influența cheie
- 3.Creați o viziune a ceea ce poate fi atins
- 4.Comunicați despre această viziune
- 5.Înlăturați obstacole
- 6. Creați victorii pe termen scurt
- 7.Construiește pe îmbunătățiri
- 8.Fixează schimbări în cultura ta



1. Crearea unui sentiment de urgență

■ Platformă Fierbinte

- Nevoie de schimbare
- Starea de viitor mai bună mult mai dorită decât cea actuală
- Criza
- Conducerea superioară și personalul

■ Factori

- Reducerea costului
- Emisii de carbon
- Competiție
- Modificări ale pieței
- Securitatea aprovizionării
- Ridicarea prețurilor
- etc.



2. Construiți sprijin de la puterea de decizie cheie

■ Suport

- Management
- Angajați
- Despre aducerea oamenilor pe calea de a schimba ceva
- Impuls/Avânt

■ Personal cheie

- Puterea deciziei de schimbare
- Producere
- Calitate
- Inginerie
- Reprezentanții angajaților



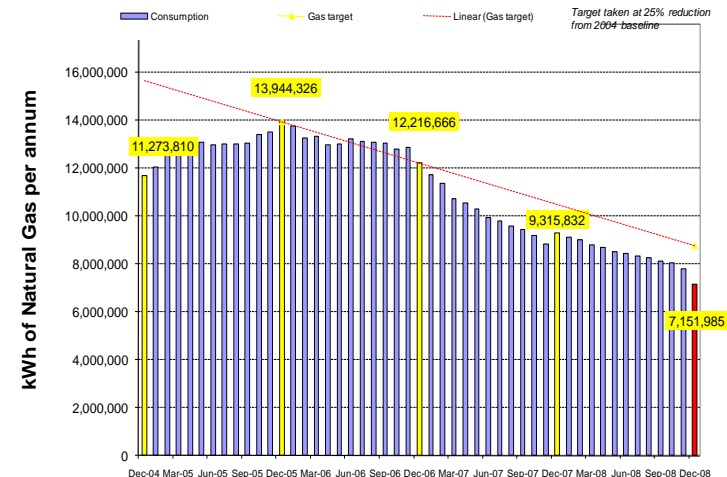
3. Crearea unei viziuni a ceea ce poate fi atins

■ Ce este posibil

- Termen lung
- Big Hairy Audacious Goal (BHAG)
- Utilizați exemple de ex., 50% reduceri de emisii realizate în altă parte
- Concurentul levier de succes etc.
- Obiectivul de orientare

■ Nu accepta

- Ei sunt diferiți
- Este ușor pentru ei
- etc.





4. Comunicați viziunea

■ 5 de cine

- Cine ar trebui să le spună
- Când să le comunice
- Ce este mesajul
- Unde va fi livrat
- Cine este responsabil
- Non-verbale

■ Pașii Critici

- Toată lumea (SEU's etc)
- Cât mai curând posibil
- Viziune, ținte, politică
- Rapoarte, postere, întâlniri etc.
- Reprezentantul administrației etc,
- Ieșiți la dialog



5. Înlăturați obstacole

- Care sunt barierele?
 - Nu este nevoie de schimbare
 - Prea ușor
 - Amenințat de schimbări
 - Politici
 - Am auzit de toate înainte de asta
 -
- Care sunt soluțiile?
 - Pasul 1 sensul urgenței
 - Angajament
 - Comunicare
 - Negociere
 - Dovedește-le că nu au dreptate
 -



6. Creați victorii pe termen scurt

■ Oportunități

- Ușor de implementat
- Foarte vizibile
- Impact mare
- Investiții mici
- Concentrați-vă asupra piedicilor

■ What kind

- Scurgeri de aer comprimat
- PIR pentru iluminat
- Reducerea zgomotului în sala de cazane
- Reducerea de căldură în zona de producere
- Câștigă în ciuda faptului



7. Construiți pe îmbunătățiri

■ Planuri de acțiuni

- Implicarea părților interesate
- Mai multe proiecte tehnice
- Lărgirea echipei
- Comunicare
- Concentrare neîncetată

■ Concentrați-vă asupra viziunii

- Angajamente regulate
- Asumă-ți îmbunătățiri mai mari
- Angajează mai mult personal
- Comunicare continuă
- Nu este un proiect



8. Fixează schimbări în cultura proprie

- Focusare impecabilă
 - Re - evaluarea viziunii
 - Comunicare
 - Nu este un proiect
 - Necesită de a face asta o cultură nouă
 - Asigurați trecerea la durabilitate permanentă





Concluzie

■ Pozitive



- Impactul asupra întreprinderii
- Provocare
- Competențele personalului
- Negocieri
- recompensare
- Distractiv

■ Bariere



- Dificil
- Necesități de lider
- Obiectivul de aliniere
- Răbdare
- Comunicare



Schimbarea de gestionare

“Acesta nu este cel mai puternic din speciile care supraviețuiește, nici cel mai inteligent, este cel care este cel mai adaptabil la schimbare ”

Charles Darwin

Surse:

John P. Kotter **Leading Change**

Neil Russell-Jones **Managing Change**