

## **Managementul Proiectelor**

### Managementul schimbarilor

#### Schimbarea din mine

## Continut

1 Schimbarea.....	1
2 Rezistenta la schimbare.....	2
3 Manager de proiect - Schimbarea din mine.....	3

# 1 Schimbarea

Exista mediu fara schimbări ? Probabil ca nu !

In orice caz nu societatea actuala, societate care prin dinamica ei impune in mod direct – schimbarea. Daca provocarile pentru schimbare se succed cu repeziciune – altfel stau lucrurile cu rezultatele schimbarii – de obicei procesul este lent.

Am trait din plin acest fenomen, o schimbare istorica (o revolutie) care a amplificat drastic impactul la nivelul societatii, al organizatiilor si in cele din urma la nivelul individului, la nivelul nostru al fiecaruia.

S-au consumat multe fonduri, sau investit resurse ( materiale, financiare si umane) pentru a restructura, pentru a implementa sisteme noi, pentru a aplica strategii noi.

Se pot estima urmatoarele (*sursa KPMG*):

- 37% **nu sunt pregatiti pentru schimbare** sau nu se angajeaza in acest demers;
- 40% nu au capacitatea de a suporta schimbarea;
- 17% **esueaza din cauza lipsei de strategie**, de abordare specifica;

## 1.1 Atitudinea in fata schimbarii

**Schimbarile organizationale**, deoarece pe acestea doresc sa le tratez, afecteaza persoanele intr-un mod semnificativ.

Nesiguranta si incertitudinea se instaleaza repede la nivelul fiecarei persoane. Apare o provocare noua fata de care avem atitudine si un comportament specific:

- **Sa te opui schimbarii – manifestand rezistenta;**
- Sa te comporti / **consideri ca o victima;**
- Sa renunti – **sentiment de incapacitate;**
- **Sa intelegi si sa reactionezi** cu discernamant – cred, stiu, pot si vreau sa ma implic.

## 2 Rezistența la schimbare

Poate atitudinea cea mai întâlnită este cea de rezistență la schimbare.

Cel mai greu este să-i faci pe oameni să se miste, să reușești să identifici cauzele pentru care ei se opun schimbării. Fiecare persoană, fiecare membru al echipei, se comportă diferit, are propriile lui motive. Odată identificate aceste motive – rămâne să-ți definești o abordare corectă menită să le preîntâmpine în vederea diminuării impactului sau chiar a eliminării lui.

### 2.1 Cauze organizational-politice

- Schimbarea îmi va reduce sfera mea de putere;
- Nu sunt de acord să-mi zică de la centru ce ? și cum ? trebuie să acționez;
- Cine câștigă de fapt din acest lucru;
- Ce câștig eu la experiență, cariera mea?

### 2.2 Cauze rationale

- Nu cred că acest lucru va afecta în bine procesul;
- Cum poate reuși așa ceva ? ce șanse de succes are ?
- Nu văd nici un beneficiu;

### 2.3 Emotionale

- Oare cum îi va afecta această schimbare angajații ?
- Nu cumva greșim în abordarea asta?

## **3 Manager de proiect - Schimbarea din mine**

### **3.1 O abordare corecta**

Nimic nu poate fi mai rau decat a te implica intr-un demers, a investi , a te consuma dar avand o abordare gresita. Acesta se poate sintetiza in 3 pasi:

#### **3.1.1 Sa constientizez schimbarea**

Ca Manager de proiect - primul pas este sa constientizez acest aspect – adica schimbarea. Subiectul il voi trata cu maxima seriozitate – deoarece implicatiile determina fiecare demers, faza, activitate si sarcina a proiectului si influenteaza definitiv rezultatul si obiectivele propuse.

Analiza schimbarii – prioritate maxima !!!

#### **3.1.2 Sa am viziunea, inspiratia situatiei viitoare, noi;**

Chiar daca nu pot controla cauzele schimbarii – pot inschimb sa controlez influenta acesteia, impactul ei.

Prin raspunsul la unele intrebari ca cele de mai jos, pot defini viziunea si obiectivele si pot avea o imagine a demersului pe care trebuie sa-l am:

- De ce trebuie sa ne schimbam ? Ce se intampla daca nu ne schimbam ? Ce resurse implica (timp, bani, tehnologie)?
- Ce anume trebuie schimbat? Cat de mult trebuie schimbat? Ce beneficii decurg de pe urma schimbarii?

#### **3.1.3 Sa concep, sa implementez si sa sustin schimbarea**

Pentru acesta este esential sa tratez schimbarea ca pe un proiect: concept, echipa, etape de implementare.

Managementul schimbarii – este o componenta a Managementului de Proiect !

Nu se pot conduce proiecte fara sa tin seama de implicatiile schimbarii in organizatie, in procese si in oameni.

## 3.2 De unde incepe schimbarea ?

Schimbarea porneste de la mine !

Echipa nu va reusi daca mai intai eu nu reusesc.

Nu uita – **liderii furnizeaza energia pt schimbare !** De la noi porneste !

Daca ei nu ma vad ca pe un motor al schimbarii, ca pe o sursa de energie – nu vor reactiona, sau in orice caz nu in directia buna.

Un factor critic in succesul proiectului din organizatia respectiva este determinat de identificarea unui sponsor adecvat (sponsorii slabi trebuiesc educati sau schimbati – altfel esecul este ganatat).