

DEĞİŞİM YÖNETİM MODELİ KILAVUZU

SKGD F 11

Organizasyonel Değişimin Sekiz Adımı (Cotter)

- Bir Aciliyet Duygusu Oluşturmak
 - ↓
 - Piyasa ve rekabet gerçekliğini incelemek
 - Krizleri, potansiyel krizleri ya da büyük fırsatları tanımlamak ve tartışmak
- Güçlü bir Değişim Ekibi Oluşturmak
 - ↓
 - Değişim çabasını yönetebilecek güçte bir grup oluşturmak
 - Grubu takım halinde birlikte çalışmaya motive etmek
- Doğru bir Vizyon Yaratmak
 - ↓
 - Değişim çabasını yönlendirmek için bir vizyon yaratmak
 - Bu vizyonu gerçekleştirmek için stratejiler geliştirmek
- Vizyonu İletmek
 - ↓
 - Yeni vizyon ve stratejileri iletmek için iletişim araçlarını kullanmak
 - Rehberlik yaparak yeni davranışları öğretmek
- Güçlendirme (Diğer kişilere vizyona uygun davranma yetkisi verme)
 - ↓
 - Değişimin önündeki engelleri kaldırmak
 - Vizyona önemli ölçüde zarar veren sistem ve yapıları değiştirmek
 - Geleneksel olmayan fikir ve eylemler konusunda cesaretlendirmek
- Kısa Dönemli Kazançları Planlamak
 - ↓
 - Kayda değer performans artışları planlamak
 - Bu artışları sağlamak
 - Bu artışlara katkısı olan çalışanları ödüllendirmek
- İyileştirmeleri Pekiştirmek
 - ↓
 - Vizyona uymayan sistem, yapı ve politikaları değiştirmek için artan saygınlığı kullanmak
 - Vizyonu gerçekleştirecek kişileri işe almak, terfi ettirmek ve geliştirmek
 - Süreci yeni projeler ile yeniden güçlendirmek
- Değişimi Yaymak
 - Yeni davranışların başarı ile bağlantısını vurgulamak
 - Liderliğin gelişimin ve sürekliliğini sağlayan araçlar geliştirmek