

<https://nrat.ukrintei.ua/en/rozvytok-zdatnosti-do-zminna-sajti-udemy-opublikovano-stattyu-melisy-sudzuno-chotyry-modeli-upravlinnya-zminamy-dlya-organizacijnoyi-stijkosti-u-nij-nagoloshuyetsya-shho-odniyeyu-z-n/>

РОЗВИТОК ЗДАТНОСТІ ДО ЗМІН На сайті Udemy опубліковано статтю Меліси Судзуно «Чотири моделі управління змінами для організаційної стійкості». У ній наголошується, що однією з найпотужніших навичок, які можна розвинути у співробітників, є здатність до змін. Допомога працівникам в адаптації до змін налаштовує їх на «можливість працевлаштування продовж усього життя». Але у багатьох людей зміни можуть викликати стрес і тривогу, особливо, якщо це зміни на робочому місці. У публікації представлені моделі управління змінами як ресурсом, а саме: використання аналітичного підходу із PDCA – модель Вільяма Демінга «плануй – роби – перевіряй – дій»; створення чіткого плану дій за допомогою 8-крокової моделі змін Коттера; постановка почуттів на перше місце за допомогою кривої змін Кюблера-Росса; збереження простоти за допомогою моделі керування змінами Левіна. Автор наголошує, що ми не здатні виключити ймовірність змін на робочому місці, але керівники можуть зробити певні кроки, щоб допомогти співробітникам почуватися більш упевнено у ситуації необхідних змін. Спеціалісти з навчання та розвитку мають можливість підтримувати ситуаційну обізнаність, коли співробітники зможуть передбачати майбутні зміни, а також

розвивати самосвідомість співробітників, щоб вони могли керувати власними реакціями у ситуації змін.



2022-11-03

Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію академічних текстів