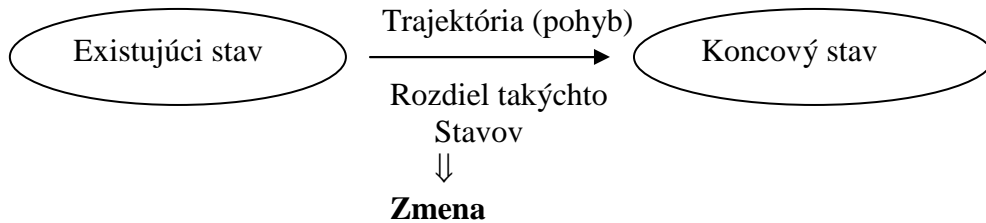


Zmeny

Svoj základ majú v minulosti



Potenciál firmy – vyvoláva zmenu

Schopnosť výkonu, súhrn možností, schopností niečo vykonať

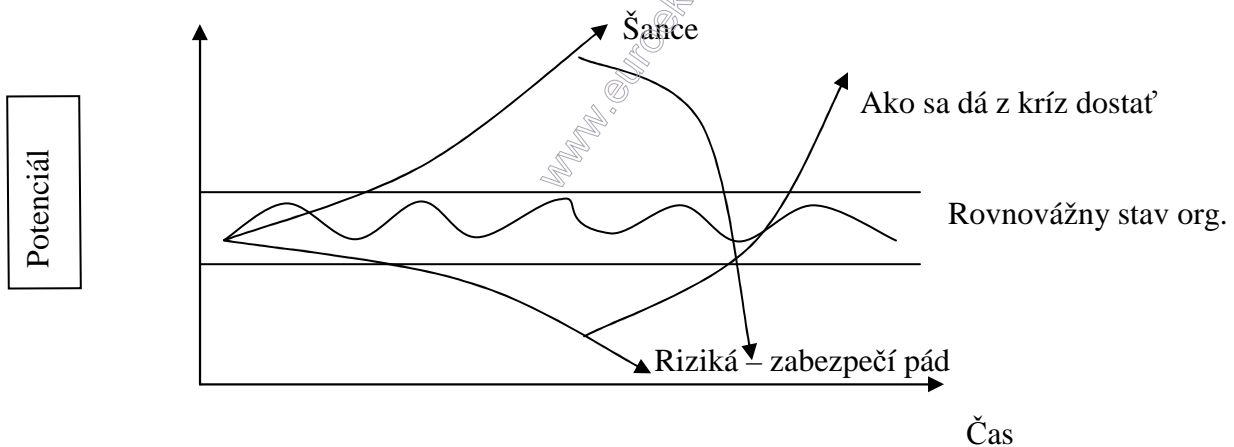
Jeho skúmanie je dôležité:

- aby som vedel **KONAŤ**
- znamená aj **PRÍLEŽITOSŤ** do budúcnosti

Šanca – predpoklady a schopnosti organizácie

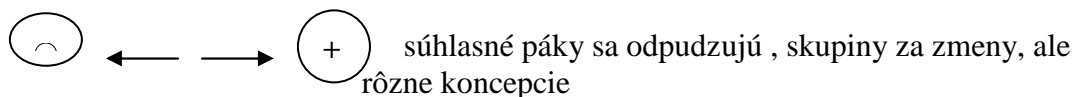
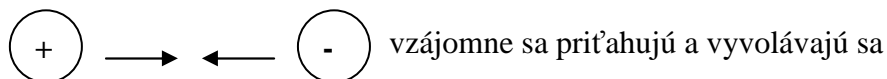
Riziká – výsledky a udalosti negatívneho charakteru, ktoré obmedzujú výkon a výkonný potenciál organizácie

Normálny stav – rovnováha medzi množinou šancí a rizík



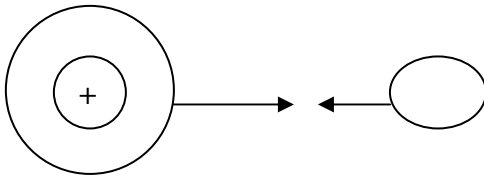
Organiz. by mala využívať svoje šance a na 2. strane ísť do rizík a kríz

Potenciál má svoj náboj: + za daná zmenu
- proti zmene



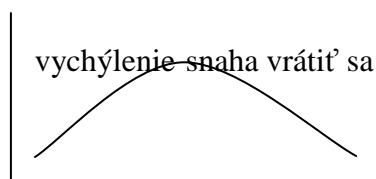
Potenciál má aj veľkosť:

Zákon Min a Max → najsilnejšieho a najslabšieho



Hybnou silou je njasilnejší potenciál (chuť po zmene), po čase aktivitu preberá najslabší potenciál a je brzdnou silou
Tento zákon – hybná sila zmien

∀ systém má prirodzenú tendenciu k stabilite. Keď ho vyvedieme z tohto stavu → chce sa dostať znova k stabilite



Je to ako zákon – Revolúcia požiera svoje deti (po určitom čase sa revolucionári stanú príliš revolučnými)

Potenciál má svoje DIMENZIE:

1. vecná dimenzia – vyjadrenie identity, podstaty
2. priestorová – fyzické rozloženie, usporiadanie
3. časová dimenzia – meranie a vývoj v určitom čase
4. účinnosť dimenzia – hovorí o stupni racionality využitia potenciálu
5. dimenzia účelnosti – ide o užitočnosť využitia potenciálu

1.-3. sú nezávislé na človeku

4.,5. môžu ovplyvňovať ľudia svojou činnosťou

Ak potenciál má svojho nositeľa, tak vzťah medzi potenciálom a nositeľom prebieha špirálovito od 1 k 5. → bežný proces odhaľovania potenciálu

Opačný postup od 5 k 1 → postup prekonávania subjektívnych problémov alebo hľadanie zdrojov potrieb

Ak potenciál je vyvolávač zmeny a pôsobí na ne → na čom treba stavať pri zmenách?
Môže vzniknúť CHAOS!

Ak chcem zmenu realizovať, musím hľadať niečo, čo sa vymyká zmätku, čo je stabilné, čo sa nemení; zmenu musíme realizovať na to, čo sa nemení

Prvky stability

- záujem o zákazníka
- role ľudí
- nástroje, kt sa nemenia
- hoci sa mení konkrétna náplň

potreba zodpovednosti sa nemení

Zmeny prinášajú urč. VÝZVY pre účastníkov

1. výzva byť účastníkom týchto zmien

- zmeny majú meniť zvyky ľudí → vyvolávajú odpor
- zmenu treba postaviť na tom, čo je stále, na tímoch, vziať ľudí do zmeny, urobiť z nich účastníkov danej zmeny
- ľudia musia cítiť, že sú kompetentní robiť dané zmeny, že sú tvorcami zmeny

2. výzva – primeranosť postaveniu zmien

- či ľudia, kt sú do zmeny vziať, či sú lídrami (vedú zmenu), nasledovníkmi, pozorovateľmi alebo obeťami
- každý človek si môže vybrať urč. Rolu, ako pristupuje k danej zmene
- pre manažérov to znamená poznať rozloženie rolí
- ako nájdeme nasledovníkov zmeny, hovorcov zmeny, tvorivých kritikov zmeny
- najlepšie odhalenou chybou je tá, kt si odhalíme sami vo vnútri org., predtým než ju odhalí konkurent
- ak sa kritika berie ako kritika poukazujúca na vlastné nedostatky, je možné ich odstrániť a pohybovať sa dopredu
- v kráľovstvách - šašovia

3. výzva zmien – schopnosť a možnosť viesť a koordinovať akciu

- ďalšou ľudovou predstavou je, že zmeny by mali začať zhora od manažmentu
 - v skutočnosti zásadné zmeny začínajú zdola
 - manažment je v menšine, zvyšok pracovníkov vo väčšine – väčšina vždy zvíťazí
 - ak neexistuje súhlas pracovníkov, zmena sa dlhodobo neprerazí
 - revolúcie začínajú zdola
- ďalšou klamlivou predstavou je, že zmeny do organizácie prichádzajú zvonku, že ich niekto má priniesť
 - ak daná zmena je vynútená zvonku, je to len reakcia, daná org je len

nositeľom dejín, nie tvorcom dejín

- ďalšou predstavou je, že zmena musí začať od čistého stola, že všetko staré treba dať von a musíme začínať odznova
 - zmenu však môžeme realizovať na tom, čo sa nemení

4. výzva – načúvanie

- načúvať znamená zachytiť signály od iných zvnútra alebo zvonku
- zmena začína dávno, dávno predtým
- načúvať samo o sebe nestačí, nestačí len zaregistrovať, že sa zmena chystá, ale musí sa zmena využiť

Zásady:

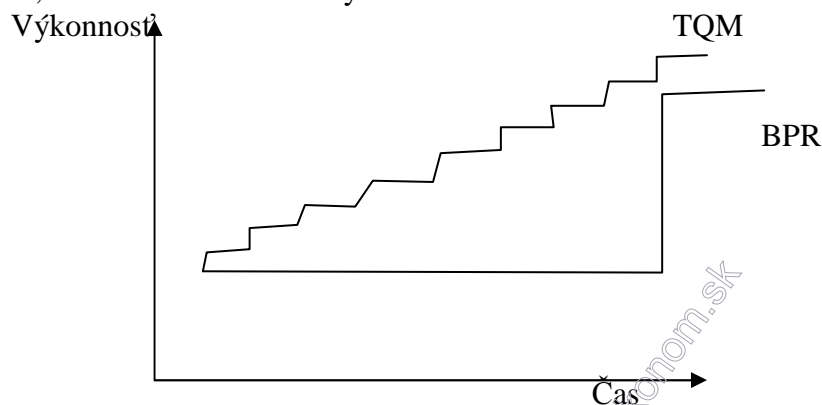
1. organizácia je schopná odhaliť svoj potenciál len vtedy, ak dôjde k zmene alebo k pokusu o zmenu
 - ak neexistuje pokus o zmenu, celý potenciál je skrytý
2. org má pri zmenách mechanizmus, kt všetko vráti späť do pôvodného stavu
3. vedomosti org sú väčšinou skryté, lebo sú založené na skúsenostiach org a sú zachytené v rutinných činnostiach
4. pre V org treba nájsť nie individuálny prístup, ale adaptovať príslušné poznatky na konkrétne podmienky
5. nanútená zmeny (zhora) vyvoláva odpor. Je ťažké ju realizovať bez ľudí zdola

Existuje 12 základných metód realizácie zmeny

1. progresívne informačné technológie
- výsledkom zmeny založenej na inf techn je integrovaná automatizovaná org
2. Coutching – tréningovanie – výsledkom by mal byť vysokovýkonný manažment
3. učiacia sa org – výsledkom je org, kt je schopná sa učiť z vlastných akcií a akcií iných
4. metóda sociologických systémov – výsledkom by mali byť výborné pracovné procesy riadené sebaorganizujúcimi sa tímami, vysoká autonómnosť
5. vytváranie dynamických systémov – výsledkom je poznanie štruktúry a dynamiky org a komunikácie so zákazníkmi
6. TQM (Total Quality Management)
7. BPR (Business Process Reengineering)

1.-5. techniky na to, ako org zmeniť

6.,7. ide skôr o filozofiu vykonávania zmien

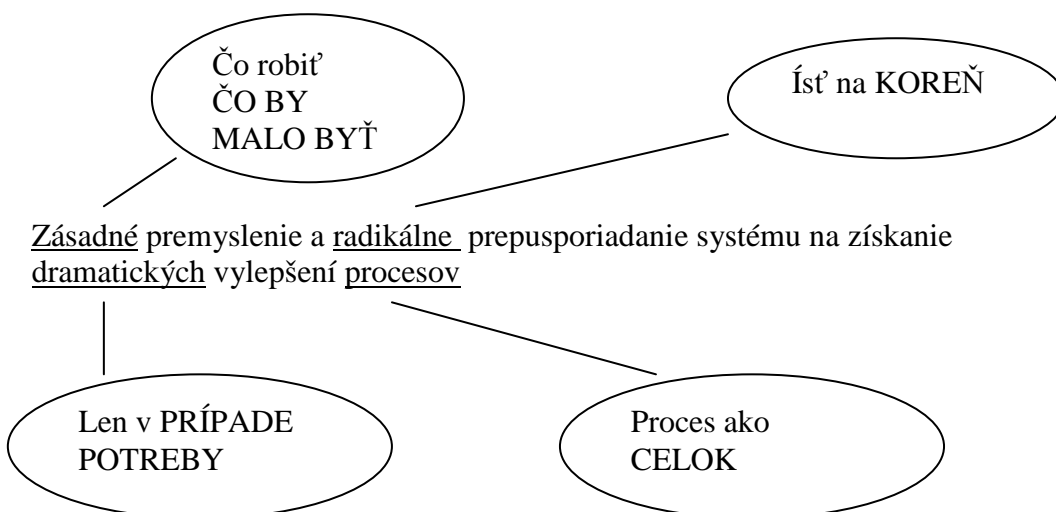


BPR hovorí – v urč čase pripravujeme zmenu, potom sa dostaneme do stavu vyššej výkonnosti → prudká zmena

TQM – zmeny nemajú byť prudké, ale malé, postupné, nebadateľné, kt potom pomôžu org dostať sa so želaného stavu

Zmeny nie sú viditeľné hneď, ale po určitom čase

BPR



Problémom sú dve veci:

- radikálne – hovorí o prebudovaní org od začiatku, nie je však možné začať od čistého stola
- dramatické – viera ľudí vo vlastné sily, ako zmenu realizovať, al je viera ohrozená, ide sa do kompromisov a nie do dramatických zmien

80% reinžinieringov je neúspešných

Proces: prekonávanie funkčných bariér

- kvalitatívne lepšie využívať info → uľahčovať orientáciu v konkurenčnom prostredí



- skúsenosti
- kreativita
- pružnosť
- kvalita rozhodovania

- organizačná štruktúra
- riadiace procesy

V rámci technológie ide o to, aby technológia umožnila získať konkurenčnú výhodu, aby bola hodnotovo orientovaná, aby bola prostriedkom, kt umožňuje zmeny, bola orientovaná na proces

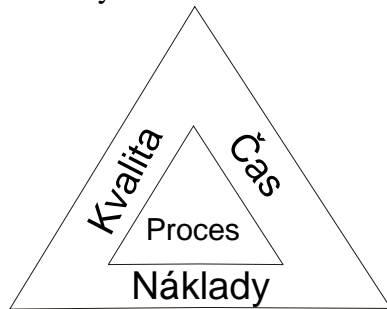
Ľudia

- by mali byť tvorivý
- mali by vyhľadávať riziko
- sú orientovaní na výsledky
- vyznajú sa vo viacerých odboroch

Infraštruktúra

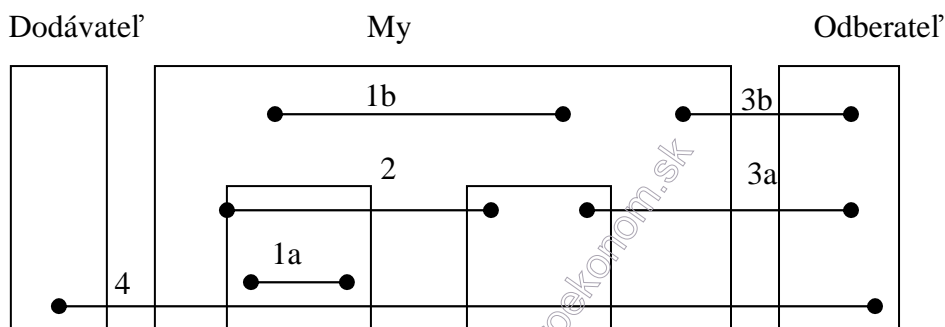
- by mala byť pružná
- mala by umožňovať decentralizovať proces
- mala by umožňovať zostavovanie tímov pre jednotlivé procesy
- jej výkonnosť by mala byť externe merateľná

Cieľovými hodnotami reinžinieringu sú kvalita, čas, náklady



Ak sa pozeráme na reinžiniering cez hodnotový reťazec, potom existujú 4 typy

1. lokálne zmeny (a-primárna, b-podporná)
2. interné zmeny – medzi jednotlivými článkami reťazca
3. zmena interface (a-primárna, b-podporná)
4. zmena v sieti



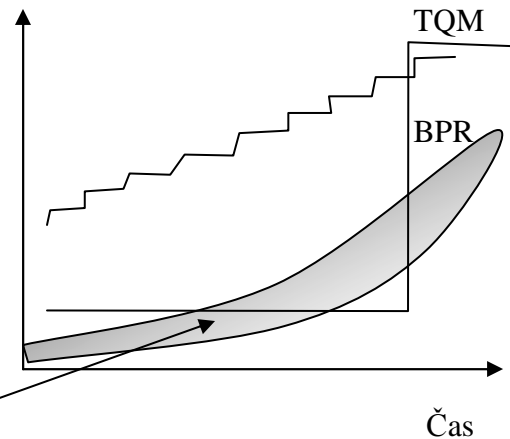
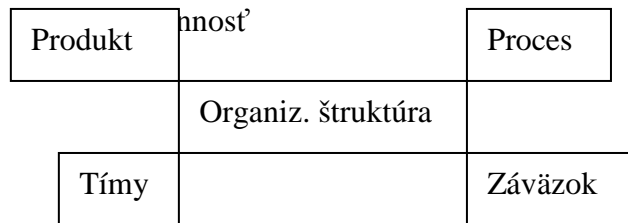
Procesný a tradičný pohľad

Tradičná orientácia	Aspekt	Procesná orientácia
Interný	Zámer podnikania	Zákazník
Hierarchická	Organizácia	Maticová
Rozptýlený	Kontakt so zákazníkom	V jednom bode
Sledovanie a kontrola	Manažérska úloha	Usmerňovanie
Medzisklad	Rozpracovaná výroba	Just – in – time
Funkčné	Miery výkonnosti	Zákazník
Interná efektívnosť	Informácie a systém	Externá výkonnosť

TQM –na základe požiadaviek zákazníka vieme, aký produkt treba vytvoriť, na základe akých proces, ako má vyzerat' účinná a efektívna org štruktúra

- je to postavené na tom, aby ľudia zdola prispievali k zlepšovaniu produktu, procesov
- na to vhodné tímy

TQM

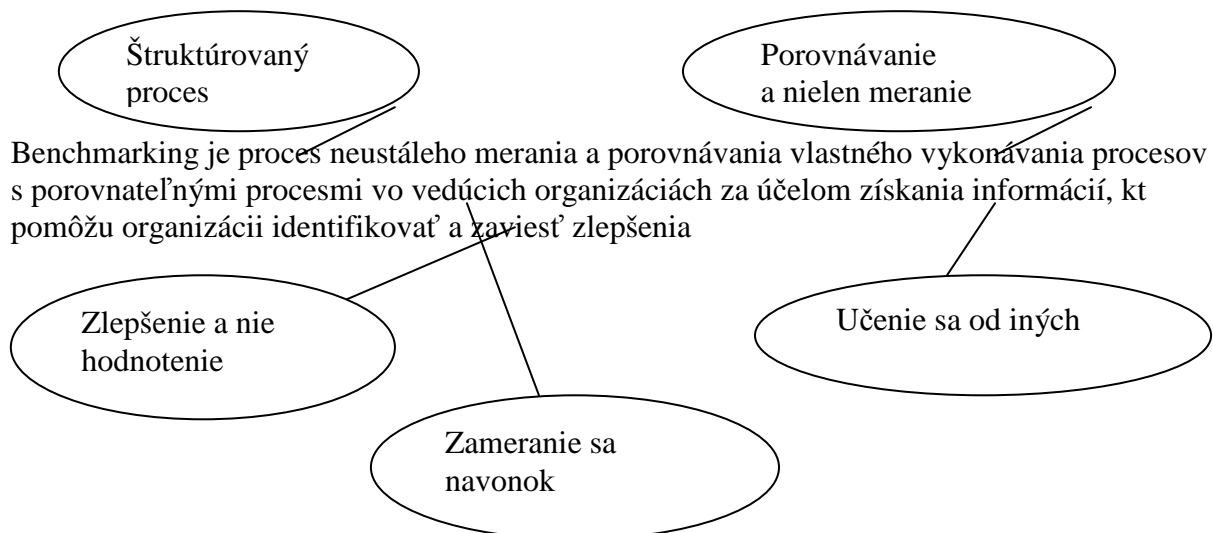


- kultúra v org má pre reinžiniering taká priebeh
- pôsobí tam aj zotrvačnosť

- pri TQM sa kultúra mení postupne, zmenu vidíme až po určitom intervale
- keďže zmeny pri TQM prichádzajú zdola, dochádza ku splývaniu dominantných kultúr
- Just – in – time vznikalo 15 rokov pomocou postupných krokov
- Treba zvážiť, nakoľko sú zmeny nevyhnutné

Konečný stav je možné zistiť:

1. cez víziu, vnuknutie
2. učením sa od lepších – použitím benchmarkingu pre určenie cieľa zmeny



Typy

ČO

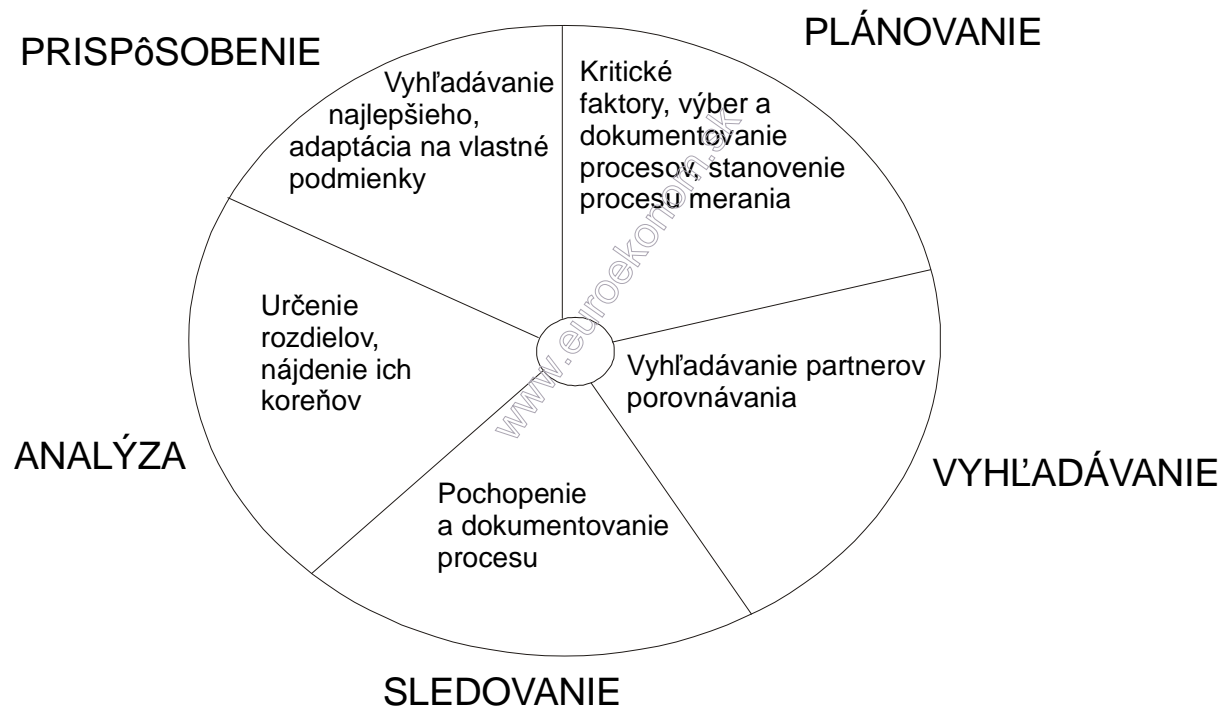
- **výkonnosť (aká je naša pozícia)**
čím je naša výkonnosť lepšia alebo horšia ako výkonnosť iných
- **proces (čo sa môžeme naučiť od najlepších?)**
- **stratégia (ideme rovnakým smerom?)**

K ČOMU/KOMU

- **interný (vlastné org jednotky)**
- **konkurenčný (orientácia len na najlepších)**
- **funkčný (najbližší dodávatelia/odberatelia, odvetvie)**
- **nákladov (neprepojené odvetvia)**

- benchmarking nie je špionáž – je založený na využití zdrojov poskytovaných inou stranou

Proces benchmarkingu sa skladá z 5 etáp



Projekty a projektový manažment

Projekt nie je dokumentáciou

- je to prostriedok, aby sme mohli vyjadriť proces riadenia a plánovania rozsiahlych operácií
- mal by mať jasne určený cieľ, určenú stratégiu, myl by mať určené termíny začiatku a ukončenia, náklady a zdroje krytia týchto nákladov, jasne špecifikované prínosy

Pomocou projektov sa riešia úlohy, kt sú veľmi rozsiahle, veľmi rôznorodé (je potrebné úsilie viacerých), úlohy, kt obsahujú veľké množstvo väzieb a úlohy, kt majú obmedzené zdroje – finančné, ľudské a časové

Projektový manažment pozostáva z 2 častí:

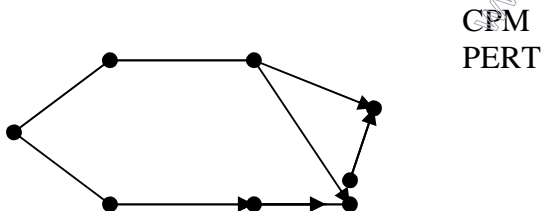
1. plánovanie
2. riadenie realizácie projektov

Načele riadenia realizácie je projektový manažér, kt pôsobí v org nezávisle od jej ogr štruktúr, je samostatnou organizáciou sadej organizácie

Plán	Činnosť	I.	II.	II.	IV.
	1	◆	◆		
Časové plány	2	◆	◆		
Gauttov diagram	3	◆		◆	
	4				

ako ďaleko sme splnili úlohy, či sme ich splnili za stanovený čas

- môže pomôcť pri dekompozícii – ak je 1 úloha veľká → nesprávne som dekomponoval činnosť, treba sa k tomu vrátiť
- kontrola by mala byť po určitých etapách



V projektovom manažmente treba naplánovať zodpovednosť

- na to sa používa matica zodpovednosti

Činnosť	Jano	Ďuro	Fero
1	X		X
2		X	X
3	X		X

S – kto schvaľuje

K – kto je konzultant

Z – je zodpovedný za realizáciu

Plán nákladov a zdrojov

- pre jednotlivé činnosti môžeme povedať, aké sú náklady, zdroje
- viem určiť disproporcie medzi zdrojmi a nápadmi

N	Z
2000	300
	500

Plán kontroly

- dátum, kedy sa kontrola vykonala
- kto ju vykonal

Kontrola	
Dátum	Kto

Potrebujem poznať kritériá, termín do kedy treba niečo urobiť

- potrebujem poznať výstup → nekontrolujem danú činnosť, ale výsledok

Plán rizík

- je treba špecifikovať riziko – aké sú riziká pre jednotlivé činnosti a opatrenia na elimináciu alebo zníženie príslušného rizika
- výsledkom všetkých plánov – celkový prehľad

Plány:

Krátkodobé

Dlhodobé

Strednodobé

Operatívne

Pri riadení realizácie projektu je potrebné:

- identifikovať a analyzovať dáta
- tieto dáta priebežne vyhodnocovať z pohľadu času, nákladov, rizík a podľa odchýlky tieto zmeny zapracovávať do plánov
- riešenie konfliktných a neštandardných informácií
- technická a administratívna kontrola projektu
- napísanie záverečnej správy z projektu a príslušných etáp, ak je projekt rozsiahly