**Kaip būti sėkmingu, pokytį nešančiu lyderiu?**

Puikūs pokyčių lyderiai daugiausia dėmesio skiria žmonėms ir procesams.

3 žingsnių pokyčių lyderystė

Tyrėjai nustatė, kad 3 įgūdžiai suteikia būtiną ryšį tarp pokyčių proceso dalies ir žmonių, dalyvaujančių pokyčių dalyje. Šie 3 punktai sujungia efektyvią pokyčių lyderystę:

**1. Komunikacija.** Nesėkmingi lyderiai buvo linkę sutelkti dėmesį į pokyčių priežastis. Sėkmingi lyderiai gilinosi į klausimus „ką“ ir „kodėl“. Vadovai, kurie paaiškino pakeitimo tikslą ir susiejo jį su organizacijos vertybėmis arba paaiškino naudą, sukėlė ir skubumą pokyčiams.

**2. Bendradarbiavimas.** Labai svarbu suburti žmones planuoti ir vykdyti pokyčius. Sėkmingi lyderiai dirbo per sienas, skatino darbuotojus išeiti iš savo siloso ir atsisakė toleruoti nesveiką konkurenciją. Jie taip pat anksti įtraukė darbuotojus į sprendimų priėmimą, stiprindami savo įsipareigojimą keistis. Nesėkmingi pokyčių lyderiai nesugebėjo įtraukti darbuotojų į pokyčių procesą.

**3. Įsipareigojimas*.*** Sėkmingi lyderiai įsitikino, kad jų pačių įsitikinimai ir elgesys taip pat palaiko pokyčius. Pokyčiai yra sunkūs, tačiau lyderiai, kurie sėkmingai derėjosi dėl jų, buvo atsparūs ir atkaklūs bei noriai žengė už savo komforto zonos ribų. Jie taip pat daugiau laiko skyrė pokyčių pastangoms ir sutelkė dėmesį į bendrą vaizdą. Nesėkmingi lyderiai nesugebėjo prisitaikyti prie iššūkių, išreiškė negatyvą ir buvo nekantrūs, nes neturėjo rezultatų.

3 žingsniai pokyčių lyderystei

**KOMUNIKACIJA**

**BENDRADARBIAVIMAS**

 **ĮSIPAREIGOJIMAS**

**Vadovavimas procesui**

Strateginiai pokyčiai nevyksta savaime. Efektyvūs lyderiai veda procesą nuo pradžios iki pabaigos. Čia yra 3 pagrindinės kompetencijos, kurios yra proceso vadovo dalis:

* **Inicijavimas.** Efektyvių pokyčių lyderiai pirmiausia pasirenka pokyčius. Tai gali apimti verslo konteksto įvertinimą, pokyčio tikslo supratimą, aiškios vizijos ir norimo rezultato sukūrimą bei bendro tikslo nustatymą. Nesėkmingi lyderiai sako, kad nepakankamai dėmesio skyrė šioms užduotims, kad pasiektų bendrą supratimą apie tikslą.
* **Strategavimas.** Sėkmingi lyderiai parengė strategiją ir aiškų veiksmų planą, įskaitant prioritetus, terminus, užduotis, struktūras, elgesį ir išteklius. Jie nustatė, kas pasikeis, bet ir tai, kas išliks taip pat. Nesėkmingi lyderiai teigė nepakankamai išklausę klausimų ir rūpesčių bei nuo pat pradžių neapibrėžė sėkmės padarinių.
* **Pašalinimas.** Strategijos pavertimas vykdymu yra vienas svarbiausių dalykų, kuriuos gali padaryti lyderiai. Mūsų tyrime sėkmingi pokyčių lyderiai sutelkė dėmesį į tai, kad pagrindiniai žmonės patektų į pagrindines pareigas (arba kai kuriais atvejais juos pašalintų). Jie taip pat suskirstė didelius projektus į mažus laimėjimus, kad gautų ankstyvąsias pergales ir pagreitintų impulsą. Jie sukūrė metriką ir stebėjimo sistemas pažangai įvertinti.

**Vadovavimas žmonėms**

Nors formalūs pokyčių procesai gali būti gerai suprantami, per daug lyderių nepaiso labai svarbios žmogiškos pokyčių pusės. Efektyviausi lyderiai skyrė daug pastangų įtraukdami visus pokyčių dalyvius. Jie demonstruoja šias 3 svarbiausias pirmaujančių žmonių savybes:

* **Pagalba.** Sėkmingi pokyčių projektai buvo būdingi tuo, kad lyderiai pašalino kliūtis darbuotojų sėkmei. Tai apima asmenines kliūtis, tokias kaip sužeistas ego, praradimo jausmą, taip pat profesines kliūtis, tokias kaip laikas ir ištekliai, reikalingi pokyčių planui įgyvendinti. Nesėkmingų pokyčių lyderiai daugiausia dėmesio skyrė tik rezultatams, todėl darbuotojai negavo pokyčiams reikalingos paramos.
* **Svyravimai.** Efektyvūs lyderiai nustatė pagrindines suinteresuotąsias šalis - įskaitant valdybos narius, vadovus, klientus ir kitus - ir pranešė jiems apie savo sėkmingų pokyčių viziją. Nesėkmingi lyderiai mums sakė, kad jie labiau vengė tam tikrų suinteresuotųjų šalių, o ne bandė jiems daryti įtaką.
* **Mokymasis.** Galiausiai sėkmingi pokyčių lyderiai niekada nemanė, kad turi visus atsakymus. Jie uždavė daug klausimų ir rinko oficialius ir neoficialius atsiliepimus. Įvestis ir grįžtamasis ryšys leido jiems atlikti nuolatinius pakeitimus pakeitimo metu.

