



# **КУРСОВА РАБОТА**

**ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА ВАВВ539**

**НА ТЕМА**

**ФАКТОРИ, ОКАЗВАЩИ ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ  
ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРОМЯНА**

Изготвил:

Рами Рахман

Проверил:

София, 2016

## ВЪВЕДЕНИЕ

Има много подходи и модели за това как да се приложи теорията и концепциите за управлението на промяната. Много от тези модели дават противоречиви съвети. Целта на тази разработка е да се идентифицират основните фактори, които влияят на промяната в една организация, както положително така и отрицателно. Дефинирането на тези фактори може да даде възможност промяната да се управляват по-адекватно. Това ще бъде в помощ на практиците / мениджърите да приведат в приложение модела, който съответства най-добре на ситуацията в тяхната организация.

### 1. УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА

По-долу е предоставено определение за управление на промяната в ИТ индустрията.

*„Управлението на промяната е процес на въвеждане на контролирана промяна по време на жизнения цикъл на проекта. В основата на контролираният процес на промяна е оценка на риска, на ниво краен потребител, имайки предвид спешността и важността на промяната. ИТ организациите трябва да създадат специфичен контролиран процес за всеки тип на промяна и да формират процедура, която е специфична за бързите и спешни промени. Създаването на тези процеси трябва да включва няколко групи, включително потребители, разработчици и операции. Успешното управление на промяната не е само въпрос на умение и опит, то е и въпрос на това, доколко екипът е подкрепен от йерархията на организацията.”<sup>1</sup>*

Чайлд и Кайзер посочват, че „организациите постоянно се променят”<sup>2</sup>. Следователно, съществува необходимост за мениджърите да имат средство за планиране, прогнозиране и управление на промените в рамките на тяхната организация.

Уилсън изтъква важна причина защо е необходимо управлението на промяната<sup>3</sup>:

*„Има голям брой рамки, рецепти и програми за обучение, които са предназначени основно за реализиране на една основна цел. Това е да се помогне на мениджърите да анализират промяната, да предсказват вероятните последици и да се справят с устойчивостта и бариерите по време на процеса на промяна”. Ето защо, управлението на промяната е изключително важна част от растежа на една организация*

---

<sup>1</sup> GIGA INFORMATION GROUP (2003), ‘Change management’, [http://www.findarticles.com/cf\\_dls/m0DXS/1\\_9/96267156/p1/article.jhtml](http://www.findarticles.com/cf_dls/m0DXS/1_9/96267156/p1/article.jhtml)

<sup>2</sup> CHILD AND KIESER (1981), “Development of organizations over time”, Handbook of organizational design, ed. Nystrom & Starbuck

<sup>3</sup> WILSON D. (1992), A strategy of change: concepts and controversies in the management of change, Routledge, London

и нейното оцеляване. Без правилно управление на промяната, мениджърите не могат точно да анализират как и кога промяната може възникне и в резултат растежът и успехът на организацията могат да бъдат забавени. Например, ако мениджърът не забележи промяната в средата като промяна в търсенето, той не би могъл да реагира своевременно и да приложи процеса на промяна. И в резултат на това, организацията може да загуби мястото си на пазара.

Уилсън предлага, че има четири нива на промени, всяко едно с различната степен на промяна, вариращо от статукво до революционна трансформация. Нивото на промяна значително ще засегне решението за това какъв модел на промяна или подход да бъде избран<sup>4</sup>. Всяко ниво има различни проблеми и усложнения, което означава, че различните подходи и модели ще бъдат необходими.

Има два основни подхода за управление на промяната - планов подход и развиващ се подход. Планираният подход използва предварително дефинирани, предсказуеми стъпки за анализ и прилагане на промяната. Развиващият се подход приема, че съществуват много ключови сили за промяна извън организацията и мениджърите трябва да са напълно наясно със средата около тях, за да управляват промяната по подходящ начин<sup>5</sup>.

Нива 1 и 2 са свързани с малки промени, които най-вероятно ще имат за среда, която е относително стабилна. Ето защо, плановият подход ще бъде най-подходящ за промени на тези нива.

Според Уилсън, нива 3 и 4 включват комплексни стратегически решения за промяна и „са склонни да разкрият повече от естеството на непрограмираните и възникващи организационни дейности”<sup>6</sup>. Затова, развиващият подход ще бъде най-подходяща за тези видове промени.

## **2. БИЗНЕС ФАКТОРИ, КОИТО ВЛИЯТ НА ПРОМЯНАТА**

Според Кантер, има три сили, които има за резултат промени в една организация, или с други думи водят до организационна промяна. Тези сили са<sup>7</sup>:

1. глобализацията
2. IT

---

<sup>4</sup> Пак там

<sup>5</sup> BURNES B. (1996), *Managing change a strategic approach to organisational dynamics*, 2nd edition, Pitman Publishing

<sup>6</sup> WILSON D. (1992), *A strategy of change: concepts and controversies in the management of change*, Routledge, London

<sup>7</sup> KANTER R. (1999), “The enduring skills of change leaders”, *Leader to leader*, Summer 1999, No. 13