



КУРСОВА РАБОТА

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА

НА ТЕМА:

ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА В ЖП ОПЕРАТОР

Изготвил:

Проверил:

София, 2016

Въведение

Entreprise е оператор на железопътните превози в Дания. В продължение на много десетилетия Entreprise функционира като част от държавните железопътни превози (ДЖП) и Vane (оператор на датската железопътна мрежа). В този смисъл, компанията не е била изправена пред никаква конкуренция. Въпреки това, с либерализацията на железопътния сектор в Европа, Entreprise е предприела процес на отделяне от Vane и е изложена на конкуренция от местни и чужди оператори. От друга страна либерализацията на сектора е предложила възможности за Entreprise за навлизане на нови европейски пазари. Тези предизвикателства в комбинация с очакваното увеличение на европейските инвестиции в железопътна инфраструктура поставят компанията пред следната дилема - трябва ли да оперира в рамките на Дания или да търси начин да разшири своята дейност отвъд националните граници.

2. Процесът на преобразуване

През февруари 2014г. е назначено ново управление с амбицията да се справи с бъдещите предизвикателства. Новата визия на компанията е отразявала силния ангажимент за високи постижения - да стане водещ жп технически доставчик в Скандинавия до 2017 г. и в Европа до 2022г. Четиристъпков план за трансформация е разработен за подпомагане на изпълнението на визията: Ready, Set, Go цели за мобилизация на организацията, фокус върху процесите и непрекъснатото подобрене, търсене на технологии и иновации, и бизнес развитие, което да позволи на компанията да навлезе на нови пазари. Новата визия на Entreprise е вътрешно подкрепа и е промотирана пред обществеността чрез обширна брандинг програма за създаване на ясна и привлекателна корпоративна идентичност.

В случая на Entreprise нуждата от промяна произхожда от дълго очаквани и по-скоро непредсказуеми политически процес, който не са необичайно събитие. Когато новото ръководство е инициирало процеса на промяна през февруари 2010г. е имало широко разпространение убеждение сред служителите в Entreprise, че промените са необходими, но това е може би твърде късно. Така, че вместо да се изгражда на чувство за спешност, което само по себе си би задълбочило отчаянието в организация, първата стъпка в управлението на промяната е да се вдъхнови доверие в бъдещето. Посланието е било ясно: „Ние можем да отговори на бъдещите предизвикателства и не е твърде късно (но ние бързаем)“.