



КУРСОВА РАБОТА

ПО ЛИДЕРСТВО И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

НА ТЕМА:

*„THE SECRET TO LEADING ORGANIZATIONAL CHANGE IS EMPATHY“,
PATTI SANCHEZ*

Изготвил:

Проверил:

София, 2018

УВОД

Ефективните комуникации са от съществено значение за промяната на организацията, а лидерите на промяната трябва да въведат всеобхватна комуникационна стратегия. Според проучване стратегиите за промяна в организациите не са приложени правилно, поради недобрата комуникация. Основните причини за това:

1. Получаване на подкрепа и действие
2. Съобщаване на промяната

Обикновено комуникацията за промяна се случва чрез електронна поща, брифинги и бюлетини. В същото време комуникациите се характеризират с претоварване - твърде много информация и активност в началото и все по-малко информация към края.

Лидерът на промяна в организацията трябва да има съгласувана комуникационна стратегия, да използва подходящите средства за комуникация (и да не разчита на електронна поща), да осигурява среда мениджърите да подкрепят промяната и да продължават усилията за комуникация до края на инициативата.

Целта на разработката е да резюмира и да изведе основни поуки за лидерите относно управлението на комуникациите по време на промяна. Статията обект на анализ е „The Secret to Leading Organizational Change Is Empathy“ на Patti Sanchez¹.

1. Идеите на Patti Sanchez

Основният мотив за статията на автора е, че начина, по който информацията за промяна се предава е много по-важен от самото съдържание на информацията. Според нея липсата на емпатия на служителите относно информацията за организационна промяна може да доведе до провал.

За успешната трансформация на организацията емпатичността е критична. Според автора повечето лидери наистина не притежават правилните умения или инструментариум. Затова се препоръчва, че каквато и промяна да се проектира в организацията, *ex ante* служителите трябва да са мотивирани.

Авторът на статията препоръчва следните стратегии на лидерите:

- Профилиране на аудиторията за всеки етап на промяната.

Отчитайки промените в нуждите и желанията на хората, то съществува риска, че ако служители в процеса може да променят своите настроения и да се формира група от

¹ <https://hbr.org/2018/12/the-secret-to-leading-organizational-change-is-empathy>