



SGH

---

## **Anna Biłyk**

Instytut Kapitału Ludzkiego  
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

[ania.bilyk@gmail.com](mailto:ania.bilyk@gmail.com)

**Kreowanie wizji zmian**

Seminarium IKL 02. grudnia 2017

---



## **ANNA BIŁYK**

Bada zespoły i przedsiębiorstwa samoorganizujące się (np. holokracja). Z wykształcenia psycholog, posiada kilkuletnie doświadczenie w kierowaniu projektami – m.in. projektami IT w branży telekomunikacyjnej. Obecnie współpracuje z holenderską firmą ENERGIZED, wspierając procesy zmian w polskich organizacjach we wdrażaniu samoorganizacji oraz bardziej partycypacyjnego i zwinnego zarządzania. Obszary zainteresowań badawczych to m.in. empowerment, partycypacja pracowników w podejmowaniu decyzji. Doktorantka w Instytucie Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

**[ania.bilyk@gmail.com](mailto:ania.bilyk@gmail.com)**

---



# SGH

---

## Agenda

1. Rola kreowania wizji w kontekście procesu zmiany
2. Kreowanie wizji zmian jako kompetencja polskich menedżerów
3. Kreowanie wizji zmian a inne kompetencje polskich menedżerów
4. Wyniki badań a współczesne wyzwania



# SGH

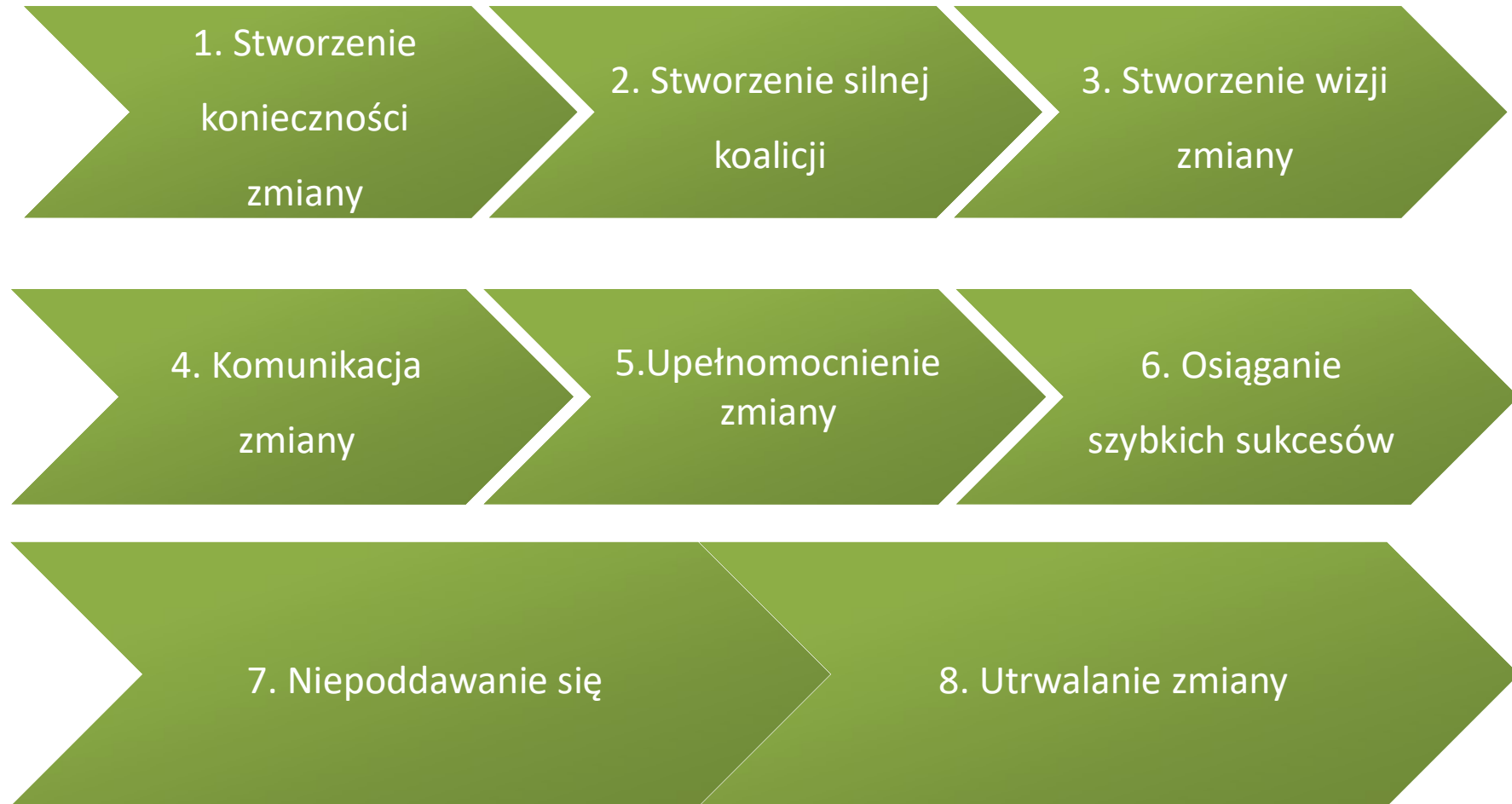
---

## Agenda

1. Rola kreowania wizji w kontekście procesu zmiany
2. Kreowanie wizji zmian jako kompetencja polskich menedżerów
3. Kreowanie wizji zmian a inne kompetencje polskich menedżerów
4. Wyniki badań a współczesne wyzwania



## 8 STOPNIOWY PROCES ZMIANY WG KOTTERA





## UMIEJĘTNOŚĆ TWORZENIA WIZJI ZMIANY A ETAPY PROCESU ZMIANY WG KOTTERA



3. Stworzenie wizji zmiany



4. Komunikacja zmiany

## SKUTECZNA WIZJA





## SKUTECZNA WIZJA POWINNA BYĆ:

- Wyobrażalna
- Pożądana
- Możliwa do zrealizowania
- Konkretna
- Elastyczna
- Zrozumiała





# SGH

---

## Agenda

1. Rola kreowania wizji w kontekście procesu zmiany
2. Kreowanie wizji zmian jako kompetencja polskich menedżerów
3. Kreowanie wizji zmian a inne kompetencje polskich menedżerów
4. Wyniki badań a współczesne wyzwania



## OCENA UMIEJĘTNOŚCI PRZEZ MENEDŻERÓW

Oceń poziom swojej wiedzy i umiejętności (kompetencji) w poszczególnych obszarach, mając na uwadze doświadczenia z wprowadzanych zmian wg poniższej skali:

■ 1    ■ 2    ■ 3    ■ 4

1 - zdecydowana potrzeba rozwoju kompetencji

2 - potrzeba rozwoju kompetencji

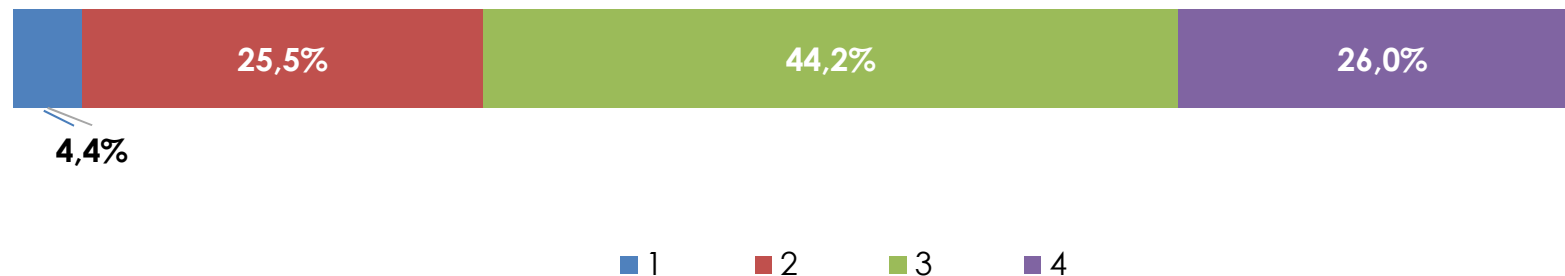
3 - kompetencja rozwinięta na poziomie odpowiednim

4 - kompetencja rozwinięta na poziomie eksperckim / wybitnym

1. Umiejętności dostrzegania i wykorzystania szans na poprawę sytuacji w organizacji (najniższa średnia 2,69)



2. Umiejętność podejmowania decyzji, uwzględniając potrzeby organizacji i potrzeby pracowników



### 3. Umiejętność jasnego definiowania wizji – koncepcji rozwoju organizacji



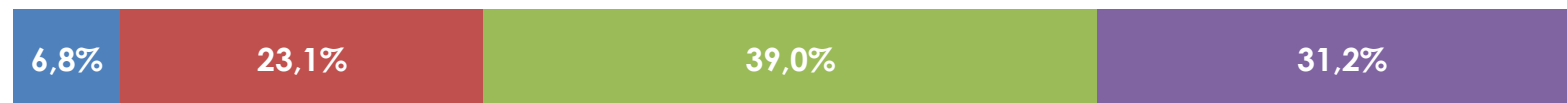
### 4. Umiejętność jasnego komunikowania wizji po zmianach



6,0%

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4

### 5. Umiejętność jasnego definiowania celów w krótkich okresach



### 6. Umiejętność wdrażania celów krótkookresowych



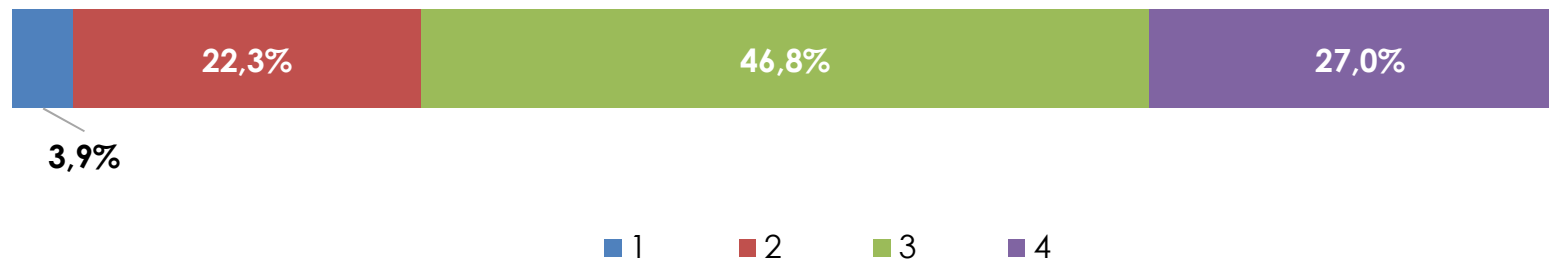
5,5%

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4

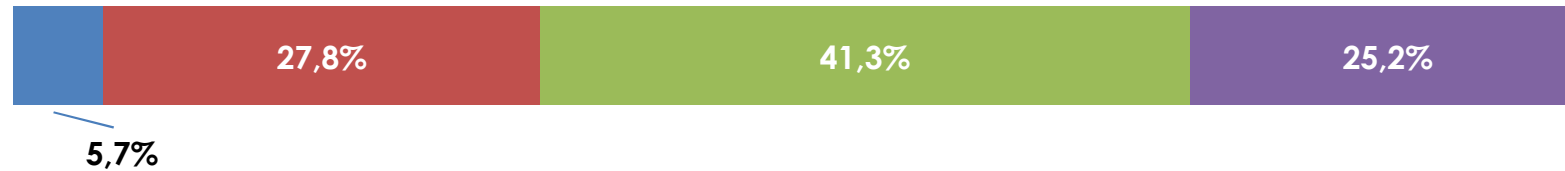
## 7. Umiejętność wskazywania korzyści ze zmian dla pracowników w dłuższym okresie



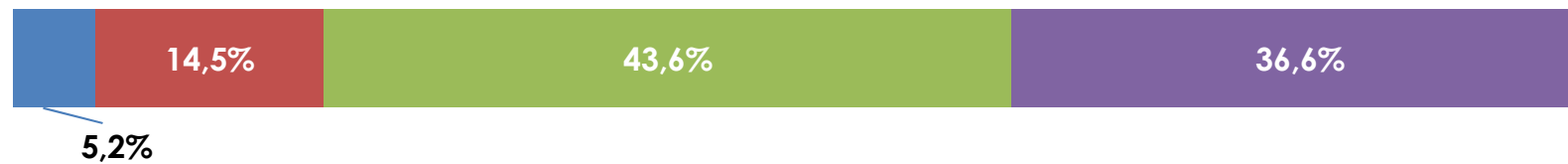
## 8. Umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów potrzebnych w pracy zawodowej i karierze



### 9. Umiejętność jasnego definiowania, jakie zachowania są właściwe



### 10. Umiejętność dawania dobrego przykładu zachowań innym pracownikom (najwyższa średnia 3,11)



■ 1   ■ 2   ■ 3   ■ 4



# SGH

---

## Agenda

1. Rola kreowania wizji w kontekście procesu zmiany
2. Kreowanie wizji zmian jako kompetencja polskich menedżerów
3. Kreowanie wizji zmian a inne kompetencje polskich menedżerów
4. Wyniki badań a współczesne wyzwania





<b>Umiejętność</b>	<b>Umiejętność</b>	<b>Korelacja</b>
Jasnego komunikowania wizji organizacji po zmianach	Zdobywania zaufania pracowników	0,688
Jasnego komunikowania wizji organizacji po zmianach	Tłumaczenia zadań w sposób wywołujący chęć do udziału w zmianach	0,635
Jasnego komunikowania wizji organizacji po zmianach	Podjmowania decyzji uwzględniając potrzeby organizacji i potrzeby pracowników	0,609
Jasnego komunikowania wprowadzanych zmian – ich celu i oczekiwanych rezultatów	Elastycznego działania w różnych warunkach	0,608



# SGH

---

## Agenda

1. Rola kreowania wizji w kontekście procesu zmiany
2. Kreowanie wizji zmian jako kompetencja polskich menedżerów
3. Kreowanie wizji zmian a inne kompetencje polskich menedżerów
4. Wyniki badań a współczesne wyzwania

Tworzenie wizji a niska umiejętność  
włączania pracowników w podejmowanie  
decyzji

- pokolenie Millenium (ur. 1980 - 2000)
- „trendy” w zarządzaniu





SGH

---

**Dziękuję.**

**Anna Biłyk**

ania.bilyk@gmail.com

---