**Animációs motivációs videó - Változásmenedzsment**

A változás egy a mindennapi életünkből is jól ismert jelenség. Egyénként hol észrevétlenül, hol tudatosan reagálunk a minket érő külső környezet módosulására. Számtalan olyan környezeti hatással találkozunk, amely mind megkívánja az egyéntől, hogy alkalmazkodjon.

Az egyénekhez hasonlóan, a szervezeteket is érik folyamatosan változást generáló események, melyekre a lehető legrövidebb idő alatt hatékonyan szükséges reagálniuk. A szervezetek számára az őket érő változásokra való reagálás a fennmaradás feltétele. A változás tehát a szervezeti lét mindennapos, magától értetődő jelensége. A változások ugyanakkor bizonytalanságot, ezáltal feszültséget okoznak, melynek a feloldására a szervezeteknek folyamatosan törekedniük kell.

A piaci verseny globalizálódása, az információtechnológia fejlődése, a turbulensen változó piaci igények és előállítási folyamatok megjelenése arra késztetik a szervezeteket, hogy időről időre felülvizsgálják stratégiájukat. Ebben a közegben a szervezeteknek versengeniük kell mind a minőség, mind a költség, mind az innováció tekintetében.

A szervezetekre nem valamiféle statikus, hanem egyfajta dinamikusan formálódó, időről időre átalakuló rendszerként tekinthetünk. A változásmenedzsment fejezetben célunk, hogy a szervezetek átalakulásának okait és mikéntjét rendszerezzük, valamint, hogy a szervezeti változásokra vezetői szemszögből rátekintsünk, vizsgálva a változások tudatos irányításának és befolyásolásának képességét és lehetőségét.

A szervezeti változások vizsgálata az 1970-80-as években került a menedzsment tudományok középpontjába. Ennek oka, hogy a szervezetek környezetére a korábbi kiszámítható, konjunkturális időszakkal szemben az egyre inkább gyorsuló, bizonytalan változások váltak jellemzővé, melyhez a szervezeteknek is alkalmazkodniuk kellett. A fogyasztói igények változása szintén felgyorsult, a turbulensen változó környezetben pedig az időfaktor a versenyképesség egyre fontosabb kulcstényezőjévé vált a versenytársakkal a fogyasztók kegyeiért vívott küzdelemben. A termékfejlesztés folyamata jelentősen felgyorsult és a termékek, szolgáltatások életciklusa jelentősen lerövidült. Azok a cégek maradtak életben, vagy törtek piacvezető szerepre, melyek gyorsan és hatékonyan tudtak adaptálódni a környezetben beállt változásokhoz. Nem csak a változás vált tehát állandóvá, de a változás gyorsulásának üteme is. Korábban hagyományosnak tekinthető iparágak megszűntek vagy átalakultak az információtechnológia térnyerésének következtében. Az IOT (azaz Internet of Things, a dolgok internete) korában aligha találunk olyan iparágat, melynek termékeit, szolgáltatásait ne találnánk meg az interneten.

A változással kapcsolatos elméletek a Lewin klasszikus erőtér modelljében gyökereznek. A Lewin-féle háromtényezős elmélet szerint egyetlen entitás (egyén, csoport, szervezet, társadalom) sincs légüres térben, hiszen egy ráható mező veszi körül, amelynek sajátos jellemzői vannak. Ebben a megközelítésben a változás azt jelenti, hogy egy rendszer jellemzői, ahogyan haladunk előre az időben, valamely paraméterei mentén mást mutatnak, mint korábban.



Forrás: Gál, 2020

Lewin alapelmélete szerint a stabil, egyensúlyi állapotra ható változást akadályozó és generáló tényezők egyensúlya felborul, amely által a korábbi stabil állapot megszűnik és instabillá válik a szervezet. Ezért szükségessé válik az alkalmazkodás, azaz a szervezetnek meg kell változtatni a korábbi állapotot, hogy a kialakult új helyzetben képes legyen szilárdan fennmaradni.

Napjainkban a rendkívül gyors változások, amelyek a környezetben végbe mennek, már nem feltétlenül képesek a szervezet számára elegendő időt biztosítani arra, hogy ez a stabil, befejező állapot létrejöhessen. Ennek értelmében nem minden esetben beszélhetünk a befejező állapot eléréséről, Lewin erőtér-modelljének mai értelmezésében a szervezetek a permanens változás mellett az állandó alkalmazkodás folyamatában vannak: stabil állapotról alig beszélhetünk, a szervezetekre leginkább az állandó instabilitás jellemző.

Ebben az állandósult instabilitásban kell a szervezeteknek megtalálniuk azt a vékony vonalat, ahol egyensúlyi állapotot ugyan nem, vagy csak rövid időre képesek létrehozni, de egyensúlyozni tudnak. Ehhez pedig elengedhetetlenné válik a változásokra adott tudatos, irányított reakció, amelynek a változásmenedzsment ad keretet.