

Il cambiamento organizzativo

ANTONELLO ZANGRANDI

Il cambiamento organizzativo

Cambiamento organizzativo

processo attraverso il quale le organizzazioni modificano la loro condizione presente in una futura per accrescere la loro efficacia.

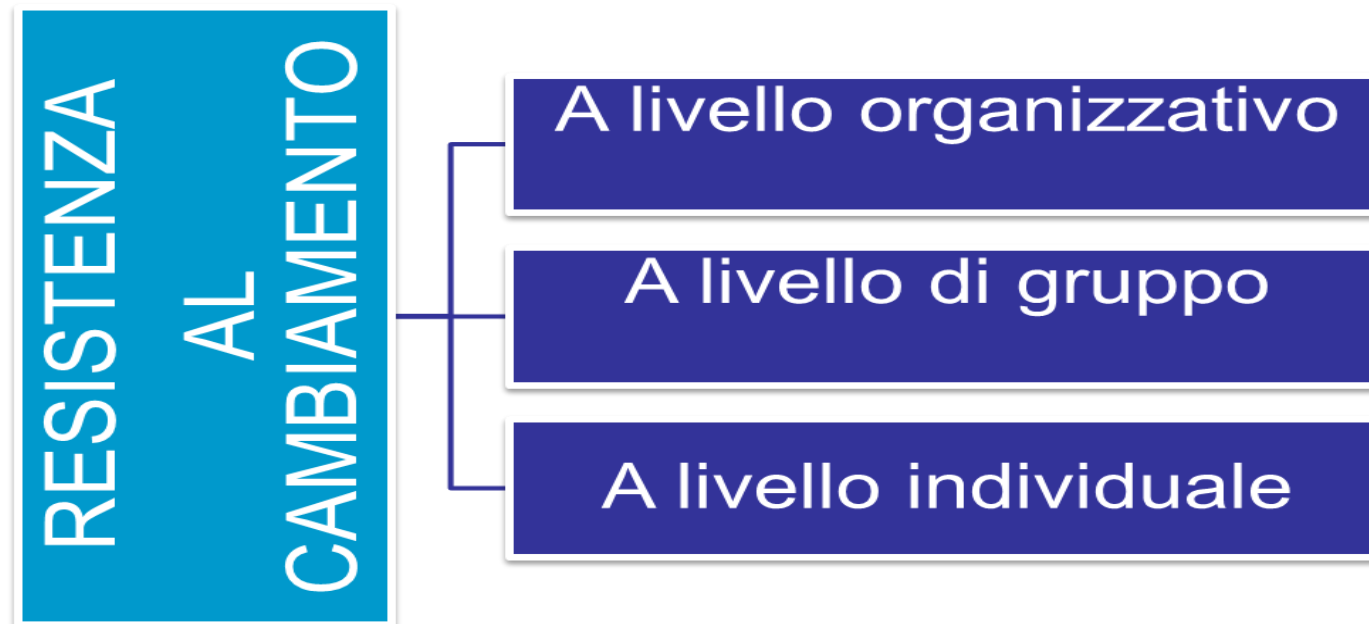
Lo **scopo del cambiamento** è trovare nuovi metodi per utilizzare le risorse e le competenze, allo scopo di aumentare la capacità dell'organizzazione di produrre valore o accrescere il valore.

Cambiamento: rapporto tra spinte e resistenze

Quali sono le spinte e quali sono le resistenze

Le resistenze al cambiamento

Inerzia organizzativa: tendenza di un'organizzazione a mantenere lo *status quo*



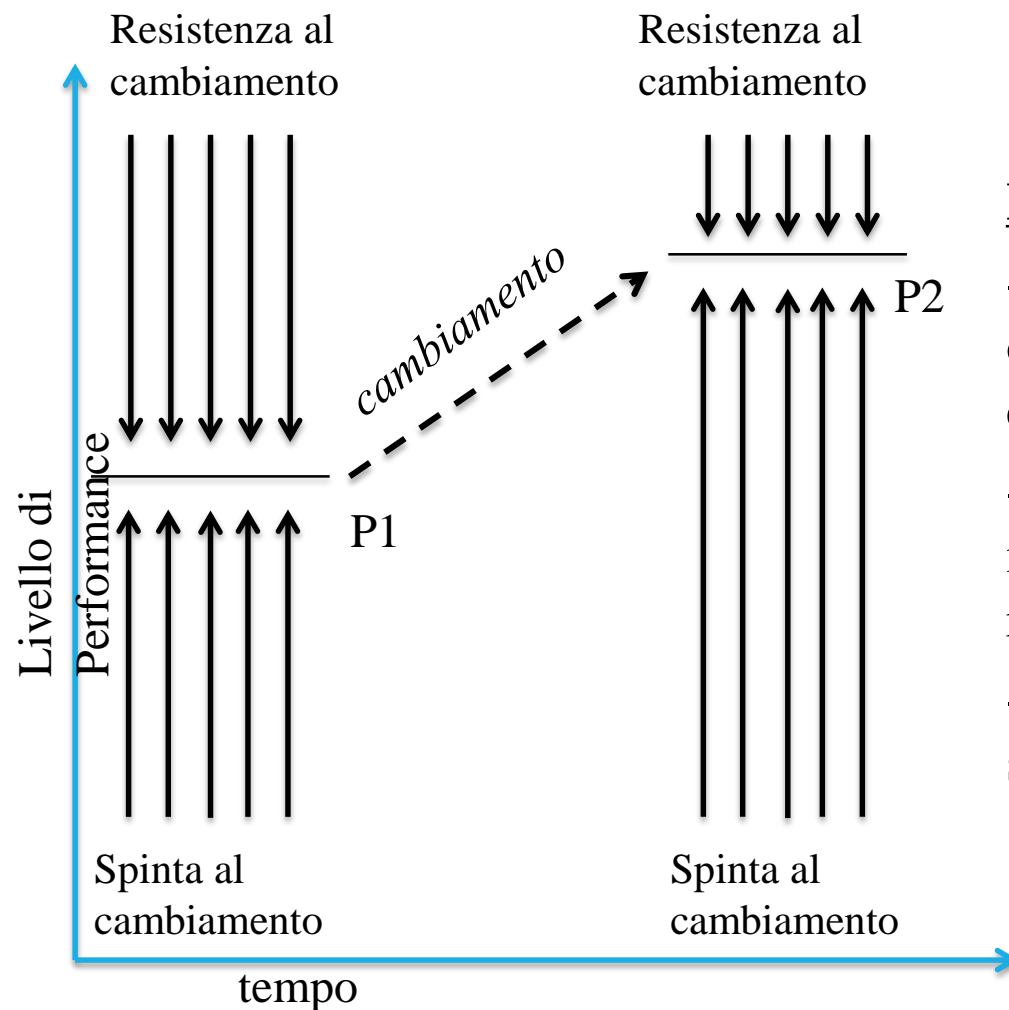
Le resistenze a livello di gruppo e individuale

- ❑ I gruppi di lavoro nell'organizzazione sviluppano spesso **regole informali rigide**.

Nei gruppi talvolta c'è molta **coesione** tra i suoi membri e la tendenza al *groupthinking*.

- ❑ Il cambiamento non sempre genera adesione nei singoli per molteplici ragioni, provoca inerzia

La teoria del campo di Lewin



Implicazioni manageriali

- Analizzare periodicamente l' ambiente organizzativo e identificare le spinte al cambiamento
- Analizzare come il cambiamento influenzerà le persone, i compiti e i reparti dell' organizzazione
- Adottare la strategia migliore per far sì che il cambiamento non avvenga

Tecniche per affrontare le resistenze al cambiamento

- Educazione e comunicazione
- Partecipazione ed empowerment
- Facilitazione
- Coercizione

Tecniche di SO per promuovere il cambiamento

- Supporto di processo
- Team building
- Meeting di confronto organizzativo