



---

# A szervezetfejlesztés hazai és nemzetközi tendenciái

- az OD védelmében.
- az OD védelmében?!

---

2019.05.30.

---

Kosztolányi István

---

LESZ NÉHÁNY  
VÁLTOZÁS, DE  
AGGODALOMRA  
SEMMI OK!



ÉPP ETTŐL  
FÉLEK...



MUCH

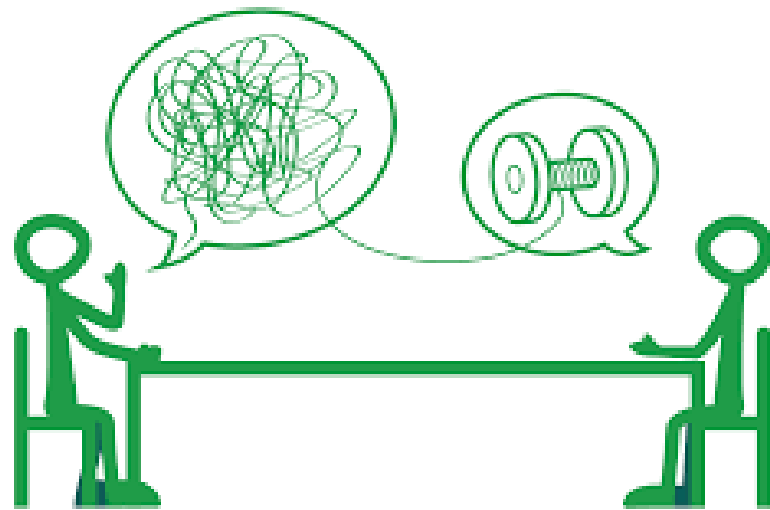
© ICG





*Beckhard:*

A szervezetfejlesztés tervezett, egész szervezetet átfogó tevékenység, amelyet a felsővezetés irányít a szervezeti folyamatokba történő tervezett beavatkozások révén, a viselkedéstudományi ismereteket felhasználva, annak érdekében, hogy erősítse a szervezet hatékonyságát és “egészségét”.





## *Cummings és Worley:*

....viselkedéstudományi ismeretek alkalmazása egy rendszer egészében a szervezeti stratégiák, struktúrák és folyamatok tervezett fejlesztésében és megerősítésében a szervezeti hatékonyság fejlesztése érdekében.

# szervezetfejlesztés vs. változásmenedzsmment





## *French és Bell:*

...a felsővezetés által támogatott és irányított hosszútávú erőfeszítés, melynek célja a szervezet jövőtervező, empowerment, tanulási és problémamegoldó folyamatainak javítása, a szervezeti kultúra állandó és közös alakításával - különös hangsúllyal az “intakt” munkacsoportok és egyéb team-felállások kultúrájával - felhasználva a tanácsadó-facilitátor szerepet és az alkalmazott viselkedéstudomány elméletét és gyakorlatát, az akciókutatást is beleértve.







A szervezetfejlesztés hosszú távú folyamat, amely az adott szervezet probléma-megoldási és megújulási folyamatainak tökéletesítésére irányul. Ezt alapvetően a szervezet kultúrájának hatékonyabbá tételével, a szervezeti struktúra és kultúra összhangjának megteremtésével, az együttműködés fejlesztésére irányuló módszerek felhasználásával, az emberek közreműködésének megnyerésével valósítjuk meg.

„A faágon ülő madár sosem tart attól, hogy le fog szakadni alatta az ág, mert nem az ágban bízik, hanem a saját szárnyaiban.”



# A világ körülöttünk...

Változékony  
(Volatile)

A változás dinamikája: a változás gyakoribb, gyorsabb, extrémebb

Bizonytalan  
(Uncertain)

Egyre nehezebben kiszámítható

Komplex  
(Complex)

Hyper-összefüggések és nem-lineáris veszteségek megakadályozzák a gyors megértést és az egyszerű megoldásokat

Kétértelmű  
(Ambiguity)

Nincs egyszerű „helyes” vagy „helytelen”, tényeknek különböző jelentésük lehet, különbözőképpen értékelhetők



*Tiszta jövőkép*  
**(Vision)**

*Közös megértés*  
**(Understanding)**

*Fókuszáltság*  
**(Clarity)**

*Agilis működés*  
**(Agile)**

# Technológia – a VUCA hajtóereje

2005: 500M

2015: 9B

2020: 50B



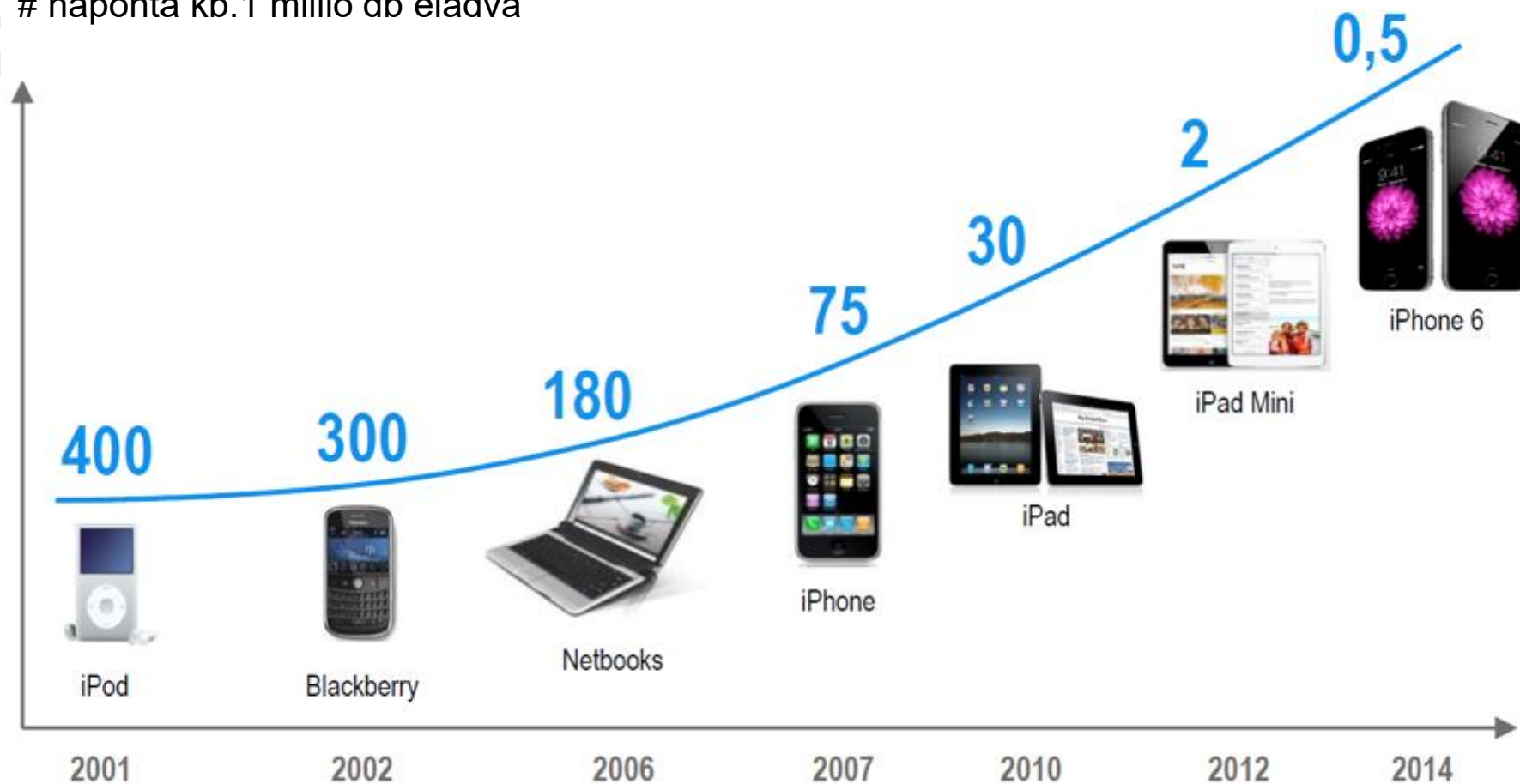


# Merre menjünk?



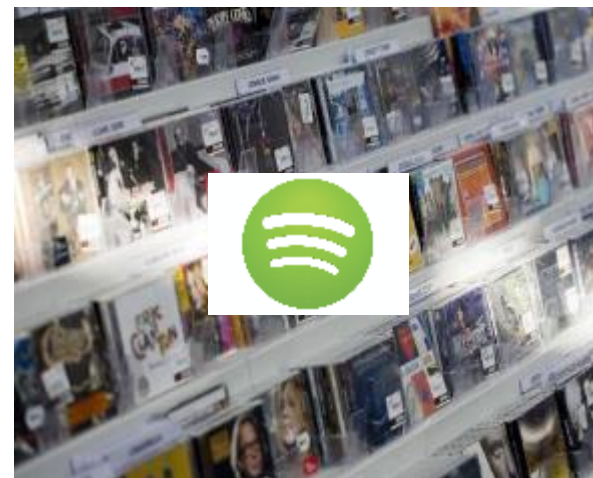
# Exponenciális fejlődés

# naponta kb.1 millió db eladva



Source: Morgan Stanley, Apple, Roland Berger Analyse

# Szétesés & new business modellek



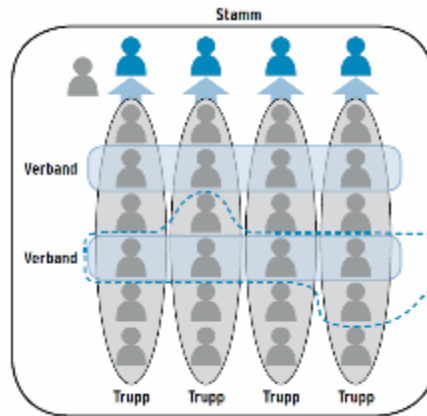




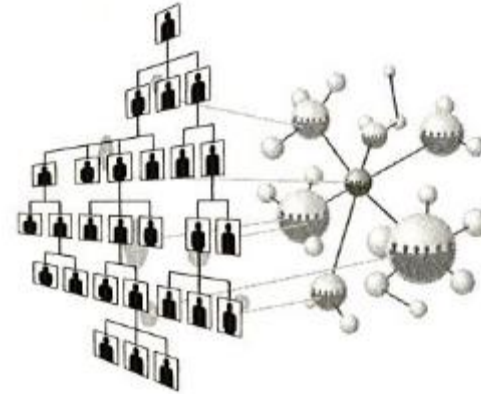
ELÖRE!



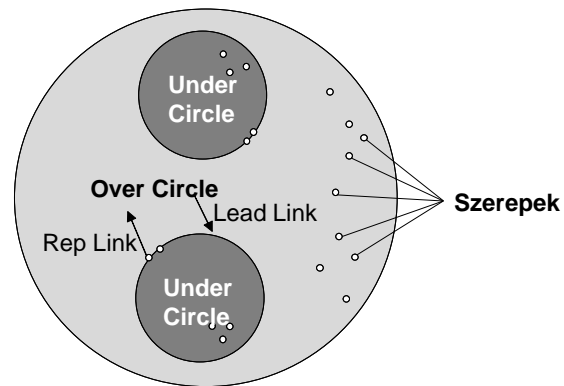
# Agilis szervezeti modellek



**Scrum-alapú agilis  
struktúra**

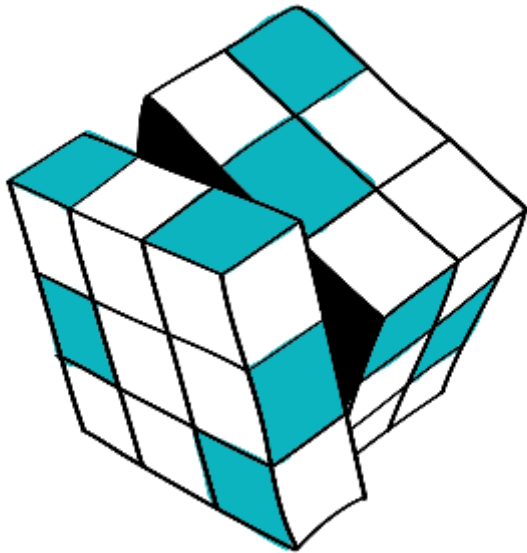


**Duális működési  
rendszer**



**Holacrácia**

# A NEHÉZSÉGEK AZ ÁTMENET TERMÉSZETÉBŐL FAKADNAK



- Párhuzamos paradigmák egyszerre
- Paradigma: sokáig tart tanulni és felejteni
- Ego, igény az erő iránt állandó
- Kultúraváltás - nem csak leadership váltás a „legújabb” kérdőívekkel mérve



© ICG



# Hogyan lehetünk sikeresek a VUCA környezetben?





The Google logo, consisting of the word "Google" in its characteristic multi-colored font (blue, red, yellow, green, red).

bátorság  
gyorsaság  
fókusz  
emberek