

## 5. Zarządzania procesem zmian w fazie preparacji

### 5.1. Powołanie zespołu ds. zmiany

Proces zarządzania zmianą wymaga powołania zespołu sterującego oraz zespołu wykonawczego. Zespół wykonawczy może być złożony z uczestników organizacji, specjalistów zewnętrznych lub mieć charakter mieszany.

Tab.3

Wady i zalety poszczególnych źródeł doboru uczestników zespołu ds. zmiany

Źródło doboru	Wady	Zalety
1. Zespół specjalistów z zewnątrz	<ul style="list-style-type: none"><li>— mała znajomość specyfiki firmy i długi czas identyfikacji stanu istniejącego,</li><li>— większe opory ludzi przeciwko zmianom.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>— zobiektywizowanie procesu badawczego,</li><li>— znajomość metod i technik projektowania,</li><li>— znajomość nowoczesnych rozwiązań</li></ul>
2. Zespół własnych pracowników	<ul style="list-style-type: none"><li>— duży subiektywizm rejestracji i selekcji informacji,</li><li>— niewielki krytycyzm w ocenie stanu istniejącego,</li><li>— mniejsze opory przeciwko zmianom</li><li>— preferowanie rozwiązań zachowawczych,</li><li>— mniejsza wiedza o metodach i technikach projektowania i o najnowocześniejszych rozwiązaniach</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>— dobra znajomość realiów jednostki, co obniża pracochłonność prac projektowych</li><li>— mniejsze opory przeciwko zmianom</li></ul>
3. Zespół mieszany	<ul style="list-style-type: none"><li>— brak zaufania i niebezpieczeństwo konfliktów pomiędzy specjalistami z zewnątrz a pracownikami firmy,</li><li>— zbyt małe zaangażowanie się specjalistów w poszukiwaniu rozwiązań (chcą odpowiadać jedynie za metodologię)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>— forma ta łączy zalety ww. rozwiązań</li></ul>

Źródło: M.Czerska, 1999, s.16