

Zmiany w organizacji mogą mieć również przyczyny wewnętrzne. Należą do nich między innymi: naruszenie lub groźba utraty równowagi ogólnej, dążenie do utrzymania osiągniętej już równowagi lub osiągnięcia dominującej pozycji w sektorze. Naruszenie stanu równowagi organizacji jest spowodowane zwykle występującymi w niej dysfunkcjami. Wyrazem jej występowania są również sytuacje kryzysowe w organizacji(kryzys zarządzania, kryzys zarządzania finansami, kryzys przywództwa, kryzys moralności w gospodarowaniu).

3. Strategie zarządzania zmianami

Strategie zarządzania zmianami wyrażają podejście zarządzających organizacją co do celu zmian jak i sposobu ich realizacji. Wśród wielu propozycji tych strategii szczególnie interesująca jest klasyfikacja stworzona przez P. Gilberta(Z.Mikolajczyk,2003 s.54).Wyróżnia on 4 strategie: **konserwatywną, racjonalistyczną, ukierunkowaną na człowieka, kompleksową.**

Strategia konserwatywna

- zmianę traktuje się jako nośnik ryzyka
- brak zainteresowania otoczeniem
- dopuszcza się do realizacji tylko zmiany zgodne z posiadaną wizją organizacji.

Strategia racjonalistyczna

- przedmiotem zmian są struktury i metody pracy
- zmiany wprowadza się w oparciu o metody i techniki klasyków naukowego zarządzania
- pracownicy są bierni w procesie zmian.