

## Opis

Każde rozwijające się przedsiębiorstwo po pewnym czasie staje przed koniecznością podjęcia przełomowych decyzji. Jak jednak dokonać właściwego wyboru, gdy zamierza się wkroczyć na nowy rynek, połączyć siły z innym przedsiębiorstwem lub dokonać głębokiej wewnętrznej transformacji? W jaki sposób zakomunikować zmianę pracownikom i jak ich w nią zaangażować?

Autorzy tej książki odpowiadają na te pytania, krok po kroku objaśniając zawiłości zarządzania firmą w trakcie transformacji służącej osiągnięciu jak najlepszych rezultatów. Pokazują, że przejście od dobrych pomysłów do doskonałych rezultatów jest możliwe przy spełnieniu określonych warunków. Uświadamiają zagrożenia nie tylko zewnętrzne, lecz także tkwiące w nas samych i firmowych realiach. Podpowiadają zatem między innymi:

jak przygotować się do zmiany,  
od czego zacząć, żeby nie stracić po drodze zaangażowania,  
czego unikać,  
jak delegować władzę,  
jak wzbudzić poczucie odpowiedzialności za zmiany.

Michael T. Kazanawa oraz Robert H. Miles stworzyli autorską i, co najważniejsze, sprawdzoną metodę wprowadzania zmian o przełomowym znaczeniu dla firmy. Można ją odkryć dzięki lekturze tej książki.

## Spis treści

o autorach

Podziękowania

## ROZDZIAŁ 1: LEPSZA DROGA

Energia z cukru

ACTywizacja

Transformacja jako rutynowa czynność

## ROZDZIAŁ 2: PRZEŁAMANIE IMPASU

Impas! Epidemia nadmiaru zadań

Skąd się to wszystko wzięło?

Nowa definicja sprzedaży detalicznej na wielką skalę

Nadmiar zadań zaburza rozliczanie z odpowiedzialności

Nie wiele firm, lecz jedna

Przełamanie impasu: jak zacząć

Wyzwanie dla przywódcy: mniej znaczy więcej

Gaszenie pożarów a zapobieganie im

### ROZDZIAŁ 3: BEZPIECZNE PRZEJŚCIE

Bezpieczne przejście - jasny proces transformacji

Podstawy ACT: siła w prostocie

To nie nowa religia, tylko lepszy sposób zarządzania firmą

### ROZDZIAŁ 4: KONFRONTACJA Z RZECZYWISTOŚCIĄ

Brzydkie szaty króla

Dialog a dyskusja

Generowanie dialogu z pozycji przywódcy

Przygotowanie gruntu

Kanarek w kopalni

Perspektywa zewnętrzna

Rozmowy z osobami będącymi i niebędącymi klientami

Tu jesteś: mapa rynku

Sesja robocza konfrontacji z rzeczywistością

### ROZDZIAŁ 5: WYOSTRZONA STRATEGIA

Wizja przyszłości na jednej kartce

Tworzenie wizji strategicznej

Model sukcesu w biznesie

Należyta staranność wewnątrz firmy

## ROZDZIAŁ 6: CAŁKOWITE UJEDNOLICENIE

Przełożenie na trzy projekty firmowe

W kulki sobie lecisz?

Czego NIE robić

Projekty zombie

Złożenie całości na nowo

Osobiste zobowiązania do działania

Ujednolicenie zobowiązań - zmniejszenie barier komunikacyjnych

Ujednolicenie wartości

To nie przysięga harcerska

Zgodność słów i czynów

Najważniejsze korzyści z ujednolicenia

## ROZDZIAŁ 7: SZYBKIE ZAANGAŻOWANIE CAŁEJ ORGANIZACJI

Chodzi o wyniki

Skokowy wzrost

Czarny piątek

Zaangażowanie pracowników to nie impreza przy grillu

Głębokie zaangażowanie

Waga dialogu

Chcę to usłyszeć od mojego szefa

Bez ograniczeń, ale realnie

Wszystko razem

Skala i tempo

Nie igrzać z ogniem!

## ROZDZIAŁ 8: TEMPO REALIZACJI

Cała naprzód!

Plusy tempa realizacji

Ruszamy z prędkością internetu

Zaprojektowanie procesu pod kątem tempa

Wdrożenie raz-dwa

Szybkie uruchomienie

Jak kontrolować czas?

Tempo jako dziedzina zarządzania

## ROZDZIAŁ 9: BUDOWANIE SILNEGO PRZYWÓDZTWA NA KAŻDYM SZCZEBLU

Krzywa przywództwa

Organizacja o zbyt małym upełnomocnieniu

Unoszenie krzywej

Zarząd firmy

To JEST twoja codzienna praca

Wszyscy o krok w górę

Kierownictwo średniego szczebla

Rozwinięcie skrzydeł

Kierownicy liniowi

Dobre pomysły zespołu

Dzielenie się władzą rodzi władzę

## ROZDZIAŁ 10: NAPĘD OPERACYJNY

Publiczne, pewne zobowiązanie do działania

Budowanie napędu

Rozliczalność z odpowiedzialności

Zamknięty obieg rozliczalności

Obietnice a deklaracje

Misja na Księżyc - wspieranie innowacji

Nad i pod granicą zanurzenia

Wyjdźcie poza nawigację

In situ, czyli z pierwszej ręki: rzeczywiste wyniki

Niewłaściwa motywacja

Szkolenie z realizacji

## ROZDZIAŁ 11: Z GÓRKI DO DOŁKA

Depresja po wdrożeniu

Balast i stępka

Korekta w połowie transformacji

Proces nie jest jednorazowym dodatkowym programem

Minikaskady

Wdrożenie w nowym roku

Aaa, to zachowanie

Nie ma czasu na relaks

Regularnie podkreślajcie równowagę

## ROZDZIAŁ 12: CZY JESTEŚCIE GOTOWI PODJĄĆ WYZWANIE?

Żywe zaangażowanie przywódcy

Zmienić ludzi albo zmienić ludzi

Nie znacie wszystkich odpowiedzi (i nikt ich od was nie oczekuje)

Wasza rzeczywistość

Do dzieła!

Postowie

Indeks