Informacja prasowa

Warszawa, 9 maja 2023 r.

**Zarządzanie w rzeczywistości nieustannej transformacji**

**– jak gotowość na zmianę przekłada się na wzrost organizacji?**

**W czasach kiedy jedyną pewną rzeczą jest zmiana, liderzy muszą zdobywać zupełnie nowe kompetencje, aby umożliwić rozwój przedsiębiorstw, którymi zarządzają. Strategia na przeczekanie czy też próba długofalowego planowania nie zdaje egzaminu. Obecnie liczy się przede wszystkim trafna identyfikacja nadchodzących trendów, znalezienie w nich szansy na rozwój dla swojego biznesu oraz skuteczne przygotowanie zespołów na ich wdrożenie.**

Podstawowym wyzwaniem, z którym mierzą się współcześni liderzy jest ciągła zmiana. Dotyczy ona zarówno wnętrza organizacji, jak i jej otoczenia, w którym demografia oraz przemiany pokoleniowe po stronie klientów pociągają za sobą odmienne oczekiwania względem produktów i usług. Równolegle postępuje digitalizacja dotycząca niemal wszystkich sfer naszego życia, a globalizację zastępuje powoli regionalizacja.

Zatem na jakie obszary z zakresu zarządzania powinni teraz zwrócić największą uwagę współcześnie liderzy? Eksperci EY Academy of Business dzielą się swoim wieloletnim doświadczeniem w dążeniu do wzrostu organizacji.

*– Nie da się porównać skali i zawrotnego tempa zmian, jakie obserwujemy na co dzień, z tym, co znaliśmy do tej pory. Turbulencje następujące w jednym sektorze przekładają się na całą gospodarkę, a w konsekwencji na masową skalę odczuwają to kontrahenci, konsumenci, nierzadko całe społeczeństwa. Proces transformacji organizacji ani się nie zaczyna, ani się nie kończy. To właśnie sprawia, że liderzy muszą być blisko swoich pracowników i doskonale rozumieć rynek, na którym działają, by w porę zauważać nadchodzące zmiany i odpowiednio się do nich adaptować. Dlatego obecnie ważniejszą umiejętnością od planowania – które w dłuższej perspektywie stało się po prostu niemożliwe - jest budowanie odpowiednich zespołów, które pozwolą organizacji odnaleźć się w przyszłości i to właśnie w takiej, której nie jesteśmy w stanie przewidzieć –* podkreśla **Krzysztof Witkowski**, ekspert z 20-letnim doświadczeniem zawodowym w dziedzinie zarządzania finansami przedsiębiorstw, zarządzania strategicznego i innowacji, który jako Partner EY Polska odpowiada za rozwój EY Academy of Business. – *Jestem przekonany, że umiejętne połączenie założeń modelu* *transformative leadership z myśleniem o stałym rozwoju, prowadzącym do dalszego wzrostu stanowi w obecnej sytuacji jedną z kluczowych kompetencji współczesnych liderów –* dodaje.

**Transformacja zaczyna się od lidera**

Zmiana, która prowadzi organizację do sukcesu zaczyna się od lidera, który w nią wierzy, i konsekwentnie wdraża ją w życie. W dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym utrzymywanie status quo organizacji mija się z celem, ponieważ próby uniknięcia transformacji uwsteczniają zarówno przywódcę jaki i jego zespół, blokując rozwój całej organizacji. Lider, który jest wizjonerem, podejmie ryzyko, aby wykorzystać nadarzające się szanse towarzyszące oczywistym wyzwaniom rynkowym. W realizacji tego celu pomocny okazuje się model transformative leadership, który wymaga od liderów ciągłego stawiania sobie pytań: w jaki sposób możemy wzrastać, w których obszarach możemy się zmieniać, aby jeszcze lepiej adresować wyzwania stawiane firmie przez klientów, pracowników oraz biznes? I właśnie na tych kluczowych obszarach lider powinien koncentrować swoją uwagę, aby organizacja mogła się dobrze rozwijać.

**Przyszłość należy do organizacji, które mają misję**

Przywództwo transformacyjne to proces, w którym wszyscy jego uczestnicy (zarówno lider jak i pozostali członkowie zespołu) oddziałują na siebie wzajemnie poprzez odwoływanie się do wspólnych wartości istotnych dla każdej ze stron. Innymi słowy pracownicy firmy widzą głęboki sens i wartość tego, co robią na co dzień, a w konsekwencji chcą kontynuować dalszy rozwój zawodowy. Dlatego tak istotne jest otwarte komunikowanie wartości firmy i jej misji.

Współczesne organizacje potrzebują kultury organizacyjnej, w której zarówno pracownicy jak i liderzy pielęgnują zaufanie, otwartość i szacunek do różnorodności. To otwiera płaszczyznę otwartej, niezakłóconej komunikacji z pracownikami, którzy bardziej niż kiedykolwiek chcą być wysłuchani i mieć realny wpływ na to, co dzieje się w firmie. Dlatego przedstawiciele kadry menadżerskiej powinni regularnie „schodzić” na poziom działań operacyjnych, by przyjrzeć się funkcjonowaniu swojego biznesu z bliska i z perspektywy pracowników. Takie podejście umożliwia szybkie wyłapywanie ewentualnych nieprawidłowości, a także daje szansę na dostrzeżenie przestrzeni na innowacje usprawniające codzienne procesy wewnętrzne lub wprowadzające firmę w zupełnie nowe obszary działalności.

**Innowacja jako fundament zarządzania transformacyjnego**

Współczesne firmy mierzą się z wyzwaniami biznesowymi związanymi z niepewną sytuacją gospodarczą, geopolityczną i społeczną. W tym kontekście, myślenie o innowacji wymaga odwagi, determinacji i może być dla liderów dodatkowym czynnikiem stresogennym. Jednak bez innowacji dalszy rozwój firmy nie będzie możliwy.

*- Troska o rozwój prowadzący do wzrostu organizacji, z którymi współpracujemy to fundament naszej firmy. Wieloletnie, globalne doświadczenie EY w zarządzaniu firmą doradczą, pozwala nam od strony praktycznej wskazywać, jak skutecznie wdrażać procesy, które prowadzą do rozkwitu organizacji. Pomagamy naszym klientom się rozwijać, a dzięki temu profesjonalizować polską gospodarkę -* komentuje **Krzysztof Witkowski**. –*Wychodzimy obecnie na rynek z nowym projektem szkoleniowym – Master Level Leadership, który prowadzimy w ramach działającej od blisko 30 lat EY Academy of Business. Program daje odpowiedź na potrzeby najwyższego szczebla kadry zarządzającej, z którą chcemy się dzielić naszą wiedzą i doświadczeniem –* dodaje.

Współcześni liderzy muszą nauczyć się pielęgnować i stymulować kreatywność w swoich organizacjach. To przede wszystkim od nich zależy budowanie kultury innowacyjnej, czyli środowiska, w którym ludzie czują się swobodnie, dzieląc się swoimi pomysłami i podejmując kontrolowane ryzyko. Rolą lidera jest następnie gromadzenie pomysłów, zarządzanie nimi, wdrażanie ich w życie, monitorowanie przebiegu projektu od pomysłu aż po ocenę jego realizacji. Tworzenie takiego środowiska pracy, w którym z jednej strony jesteśmy w stanie kreatywnie odpowiadać na bieżące potrzeby, a z drugiej strony zachowujemy w sobie ciągłą otwartość na potrzebę dostosowania się do przyszłych wyzwań, jest obecnie jedną z najważniejszych kompetencji współczesnych liderów.

**O EY Academy of Business**

EY Academy of Business specjalizuje się w autorskich programach szkoleniowych, przygotowanych pod indywidualne potrzeby firm albo określonych grupy uczestników. W swoim dorobku ma ponad 3500 szkoleń zrealizowanych dla firm, z programów otwartych skorzystało już ponad 95 000 uczestników.

Swoje programy szkoleniowe EY Academy of Business przygotowuje w ścisłej współpracy z trenerami, ekspertami, którymi są wyłącznie osoby z doświadczeniem pracy w biznesie. Ideą EY Academy of Business jest tworzenie programów szkoleniowych, które odpowiadają na wyzwania rynku. Przykładem może być najnowszy program Master Level Leadership – skierowany do najwyższej kadry zarządzającej jako odpowiedź na nowe powstałe po pandemii wyzwania kadry C-level.

EY Academy of Business istnieje na polskim rynku szkoleniowym od 1994 roku. Jest częścią międzynarodowej firmy doradczej EY, jednej z największych na świecie sieci profesjonalnych usług.