Change on One Page

మార్పుని announce చేయడానికి ఒక meeting చాలు, మనుషుల్ని దాని అవతలికి తీసుకెళ్ళాలంటే, వాళ్ళు వదులుకునేదాన్ని ముందు గౌరవించాలి.

ఎలా చేయాలి

1. నీ team లో తేవాలనుకునే ఒక చిన్న మార్పు ఎంచుకో. ఈ ఏడు lines ఇదే order లో నింపు.
2. వదులుకునే line ఊహించి రాయకు, అడిగి రాయి. మొదటి జవాబు typing లాంటిది రావొచ్చు, కాసేపు ఆగితే అసలు మాట వస్తుంది.
3. Change కి ఒక date ఉంటుంది, transition కి మనుషుల time కావాలి — మధ్య కాలానికి ఒక backup, త్వరగా ఒక చిన్న గెలుపు, ఒక review date.

Change · బయట

కొత్త system, కొత్త boss, కొత్త ఊరు — ఒక date తో వస్తుంది.

Transition · లోపల

ముగింపు (ఏదో వదులుకోవాలి) → గందరగోళమైన మధ్య కాలం (పాతది పోయింది, కొత్తది ఇంకా నడవట్లేదు) → కొత్త మొదలు.

ఎదిరించేది దేన్ని

Technical మార్పుని అంతగా కాదు — దానితో వచ్చే social మార్పుని, పనిలో మనుషులతో సంబంధాల్లో మార్పుని.

మొదటి try

Staff meeting లో ఒక్కటే మాట: "వచ్చే Monday నుంచి bills అన్నీ screen మీదే." Date చెప్పారు, ఎందుకు ఇప్పుడు అనేది ఎవరికీ చెప్పలేదు. సుబ్బారావు గారు counter కింద పాత bill book ఉంచారు — కొన్ని bills రెండుసార్లు, ఒక warranty date తేడాగా.

రెండో try

Shop తెరవకముందు tea తాగుతూ — చెప్పడం కాదు, అడగడం: "ఈ software లో మీకు అసలు ఏది ఇబ్బందిగా ఉంది సార్?" Plan cancel కాలేదు, మారింది.

EXAMPLE · శ్రీనివాస్ గారు · విజయవాడ showroom · billing software · రెండో try

1 · ఎందుకు ఇప్పుడు	Two shops stock, bills, warranties ఒకే screen మీద కనిపించాలి · పోయిన నెల ఒక warranty claim, bill details సరిగ్గా లేక ఆగిపోయింది.
2 · ఏం మారుతుంది · ఒక line లో	Bills అన్నీ billing software లో — చేత్తో bill book కాదు.
3 · ఎవరు ఏం వదులుకుంటున్నారు · అడిగి రాయి	సుబ్బారావు గారు: bill book కాదు, shop లో అందరూ అడిగే మనిషి అనే స్థానం. అడిగితే మొదట typing అన్నారు, కాసేపటికి అసలు మాట: "ఇప్పుడు అది screen చెప్తుంది, ఇక నేనెందుకు?"
4 · మధ్య కాలంలో ఏ backup	Two weeks పాటు paper bill book కూడా backup గా — తర్వాత తీసేయాలా వద్దా, అందరూ కలిసి నిర్ణయిస్తారు.
5 · నాతో ఎవరున్నారు	సుబ్బారావు గారే customer history భాగానికి owner — పాత bill books లో ఉన్నవీ, ఆయనకి గుర్తున్నవీ ఆయనే entry · రేఖ తో జత: రేఖ ఆయనకి software, ఆయన రేఖ కి customers.
6 · మొదటి చిన్న గెలుపు ఏది	మొదటి వారంలోనే ఒక పాత customer AC warranty కోసం వచ్చారు, bill పోగొట్టుకున్నారు — సుబ్బారావు గారు entry చేసిన history లో two minutes లో దొరికింది.
7 · ఎప్పుడు కలిసి review	Two weeks తర్వాత, అందరూ కలిసి → paper book తీసేశారు.

Example, two weeks తర్వాత: సుబ్బారావు గారి typing ఇంకా నెమ్మదే, రేఖ ఇంకా customers తో మాట్లాడటం నేర్చుకుంటోంది — ఇద్దరూ నేర్చుకుంటూనే ఉన్నారు.

నా CHANGE ON ONE PAGE · మార్పు: _____

1 · ఎందుకు ఇప్పుడు	
2 · ఏం మారుతుంది · ఒక line లో	
3 · ఎవరు ఏం వదులుకుంటున్నారు · అడిగి రాయి	
4 · మధ్య కాలంలో ఏ backup	
5 · నాతో ఎవరున్నారు	
6 · మొదటి చిన్న గెలుపు ఏది	
7 · ఎప్పుడు కలిసి review	

వదులుకునే line ఊహించి రాయకు, అడిగి రాయి. "వాళ్ళకి typing రాదు" అనేది నీ ఊహ — అసలు వదులుకునేది ఒక స్థానం, ఒక గుర్తింపు, ఒక అలవాటైన రోజు కావచ్చు. మార్పుని ఎదిరించే మనిషి దగ్గరే, ఒక్కోసారి ఆ మార్పుకి కావాల్సిన ముఖ్యమైన ముక్క ఉంటుంది.

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

తర్వాత ఆ మార్పుకి అందరికంటే దూరంగా ఉన్న ఒకరిని విడిగా అడుగు — "ఈ మార్పులో మీరు వదులుకుంటున్నదాన్ని నేను సరిగ్గా అర్థం చేసుకున్నానా, ఇంకా ఏది నాకు కనిపించలేదు?"

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — అమ్మానాన్నలకి phone లో payments నేర్పించడం లాంటి ఒక మార్పుకి ఇదే page రాసి, ఇదే అడుగు.

Kotter, J. P. (1995, March–April). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review* — eight steps from his own observation of more than 100 companies, not a study; "Skipping steps creates only the illusion of speed". Our seven lines are adapted for a small team. · Appelbaum, S. H., Habashy, S., Malo, J.-L., & Shafiq, H. (2012). Back to the future: Revisiting Kotter's 1996 change model. *Journal of Management Development*, 31(8), 764–782 — support for most single steps; "no formal studies were found covering the entire spectrum and structure of the model". · Bridges, W. (1991). *Managing Transitions: Making the Most of Change.* Addison-Wesley — change is situational, transition is psychological; an ending, a neutral zone, a new beginning; a consulting model, not a tested theory. · Lawrence, P. R. (1954). How to deal with resistance to change. *Harvard Business Review* (HBR Classic, 1969) — "people do not resist technical change as such" but "social change—the change in their human relationships". Change on One Page is Mental Gym's own. Srinivas garu's showroom is a composite example.