

Тренинг «Управление изменениями»

Целевая аудитория: высший и средний менеджмент компании

Продолжительность курса: 3 дня по 8 часов

Цели тренинга:

- Сформировать целостное понимание алгоритма внедрения изменений
- Развить умение создавать потребности в переменах у сотрудников
- Развить умение преодолевать пассивность и сопротивление сотрудников
- Развить умение вовлекать сотрудников в процесс внедрения изменений

Развиваемые компетенции:

- Убеждающая коммуникация: Способность организовывать и доносить информацию (устно или письменно) таким образом, чтобы убедить нужных людей
- Постановка цели: Умение разрабатывать и доносить до других цели организации, способствующие достижению миссии бизнеса
- Уверенность в себе: Вера в свои идеи и возможность успеха; готовность занять независимую позицию перед лицом противостояния
- Управление стрессом: Умение держать себя в руках, находясь под давлением или наталкиваясь на враждебность или провокацию
- Управление изменениями: Умение демонстрировать поддержку инноваций и организационных изменений, необходимых для повышения эффективности организации; инициирование, спонсирование и внедрение организационных изменений; помощь другим работникам в успешном проведении организационных изменений

Методика: ролевые игры, бизнес-кейсы, интерактивные обсуждения, письменные индивидуальные тесты, видеозаписи переговоров и их последующий анализ

TrainGoUp!

Содержание тренинга

Необходимость в развитии в компании

- анализ факторов, влияющих на деятельность компании
- оценка готовности компании и менеджмента к работе в изменяющихся условиях
- задача развития - создание существенного конкурентного преимущества
- как происходит развитие компании

Построение будущего организации

- развитие организации в рамках модели «от перспективы к действию»
- что такое перспектива (видение) долгосрочных целей и зачем это нужно организации
- определение миссии и ее влияние на перспективу
- составляющие корпоративной культуры при определении и реализации новой стратегии развития
- постановка новых целей перед подразделениями

Управление изменениями на уровне подразделения

- оценка уровня готовности подразделения, отдела к достижению новых целей
- восприятие перемен персоналом и реальность: опасения, препятствия, тупики
- разработка плана действий
- психология восприятия перемен с точки зрения инициатора изменений и рядового сотрудника компании
- суть процесса адаптации к переменам
- какую позицию руководителю необходимо выбрать для эффективной адаптации подчиненных к переменам

Управление изменениями на уровне личности

- влияние персональной миссии и личной перспективы на готовность адаптироваться
- специфика межличностной коммуникации – механизм восприятия информации людьми.
- как достичь понимания мотивов другого человека и изменять его отношение, учитывая 2 особенности восприятия
- создание потребности в переменах у сотрудников
- как устроен процесс перемен: этапы развития отношения к нововведениям, роль и действия руководителя на каждом из этапов адаптации к переменам
- как помочь своим подчиненным максимально быстро адаптироваться к ситуации
- делегирование и передача полномочий: адаптация к различным уровням зрелости

TrainGoUp!

Выбор стилей руководства: от директивного стиля к альтернативным

- оценка различных стилей руководства и их применение
- выбор оптимального стиля руководства в зависимости от подчиненного и ситуации
- инструменты работы с сопротивлением:
 - техника работы с групповым сопротивлением - «скептики и оптимисты»
 - техника ответа на претензии и возражения
 - техника ассертивной обратной связи
- анализ своих сильных сторон и возможностей в руководстве