

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

/курс содержит бизнес-симуляцию/

ФОКУС

Большинство компаний либо готовятся к изменениям, либо находятся в процессе изменений, либо восстанавливают силы после прошедших изменений. И компания и сотрудники проигрывают, если организация не в состоянии адаптироваться. Процесс изменений должен основываться на понимании, готовности и способности действовать.

- Кто должен быть задействован в процессе изменений?
- Насколько команда руководителей подготовлена для управления изменениями и в состоянии справиться с реакцией сотрудников?
- Как должны измениться люди и показатели эффективности компании после проведенных изменений?



На эти и другие вопросы участники получают ответы в ходе бизнес-симуляции, где они пройдут весь процесс изменений и где только от их собственных решений будет зависеть будущее компании

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Высокопотенциальные руководители, кадровый резерв, участники комплексных программ развития

ЦЕЛИ

Освоить модели проведения изменений в коллективе, сформировать персональную технологию системного проведения изменений в организации

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Умение различать отношение персонала к происходящим переменам
- Понимание как управленческие решения влияют на принятие изменений
- Проработают методы проведения изменений в изменяющейся организационной среде

РАЗВИВАЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Управление изменениями
- Управление персоналом
- Коммуникация
- Решение проблем

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ КУРСА

1-2 дня, 8-16 часов

ФОРМАТ БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ

- Настольная командная интерактивная игра по управлению организационными изменениями.
- От 3 до 12 команд с 2-5 участниками в каждой
- Основная задача: успешно реализовать организационные изменения. Нужно провести все подразделения Компании по пути изменений от удовлетворенности текущей ситуацией к возрождению и новой стабильности
- Команды конкурируют друг с другом
- Процесс игры: анализ ситуации и принятие решений во всех сферах бизнеса в процессе управления изменениями.

ПРОГРАММА КУРСА «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

Изменчивость современного мира

- Скорость современных изменений
- Человеческий капитал как ключевой ресурс. Особенности
- Драйверы изменений, VUCA-мир

Реакция людей на изменения

- Неосознанные реакции персонала на изменения
- Отношения к изменениям, проводники перемен
- Этапы принятия изменений

Изменение отношения

- Диагностика отношения к переменам,
- Лидерское воздействие на сотрудника: реакция-воздействие
- Приоритеты действий руководителя, изменение фокуса
- Раунд 1. Лидерские воздействия для принятия изменений
- Формирование видения (межраундовая сессия)

Управление изменениями

- Анализ ситуации и приоритеты руководителя
- Раунд 2. Лидерские воздействия для принятия изменений
- Анализ результатов
- Ускорение внедрения изменений, проводники изменений (межраундовая сессия)

Управление изменениями

- Анализ ситуации и приоритеты руководителя
- Раунд 3. Лидерские воздействия для принятия изменений
- Анализ результатов
- Технология персонального обучения (межраундовая сессия)

Управление изменениями (бизнес-симуляция)

- Анализ ситуации и приоритеты руководителя. Работа с инцидентами
- Раунд 4. Лидерские воздействия для принятия изменений
- Анализ результатов
- Наделение полномочиями для ускорения перемен (межраундовая сессия)

Ускорение перемен, финальная сессия

- Определение отношения, оперативная реакция на инциденты
- Раунд 5. Интеграция лидерских воздействий.
- Анализ результатов. Подведение итогов. Определение победителей

ДОТРЕНИНГОВАЯ АКТИВНОСТЬ

- работа с литературой, книги в кратком изложении
- предварительное тестирование по восприятию текущих изменений
- анализ видео-материалов

ПОСЛЕ-ТРЕНИНГОВАЯ АКТИВНОСТЬ

- работа с литературой, книги в кратком изложении
- выполнение индивидуального задания