

# УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ. СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Проведение изменений на индивидуальном и организационных уровнях

## ФОКУС

Факт – большинство задуманных изменений не достигает требуемого результата. При этом ни одна организация сегодня не может действовать проверенными способами и не внедрять новые подходы. Внедрение изменений требует последовательного системного подхода руководителя.

Курс формирует методологию действий, охватывающей воздействие как на персональный уровень вовлеченного в изменения персонала, так и на организационном уровне, что создает структурный подход к внедрению перемен.



## ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Высокопотенциальные руководители, кадровый резерв, участники комплексных программ развития

## ЦЕЛИ

Освоить модель проведения изменений в организации, отработать ключевые базовые действия проведения перемен в организации.

## ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Освоены закономерности проведения изменений в организации
- Умение различать отношение человека к происходящим переменам
- Владение техникой проведения изменений на персональном и организационном уровнях
- Сформированы действия по системному проведению изменений в организации

## РАЗВИВАЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Управление изменениями
- Стратегическое видение
- Коммуникация
- Системное мышление

## ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ КУРСА

2 дня, 16 часов

## ПРОГРАММА КУРСА «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

### Изменения в организациях

- Природа организационных изменений. Формула Бернхарда-Глейчера
- Причины изменений, упражнение
- Процесс изменения в организации. Упражнение «Результат изменений»
- Модель проведения организационных изменений

### Видение будущего

- Этапы принятия изменений на личностном уровне. Модель DARA
- Определение отношения к изменениям, 6-факторная модель. Упражнение, анализ видео
- Формирование образа будущего, подготовка коммуникации. Примеры и практика подготовки сообщений

### Проведение перемен

- Диагностика вовлеченности персонала в изменения. Проводники перемен.
- Формы воздействия на сотрудников. Работа в командах
- Работа с мотивацией. Техники мотивация. Упражнение.

### Поведение человека в изменениях

- Причины сопротивления изменениям. Модель SCARF.
- 4х факторная модель убеждения. Упражнение.
- Техники убеждения и аргументации
- Уровни сопротивления по Р. Мауеру

### Видение и цели перемен

- Формирование видения, системный подход. Упражнение
- Цели, задачи и приоритеты. Упражнение.
- Типы происходящих изменений. Командное упражнение «Коммуникация видения»

### Стратегия реализации изменений

- Разработка стратегии. План подготовки
- Стратегии поведения руководителя по областям: бизнес-процессы, орг.структура, системы поддержки
- Упражнение «Подготовка стратегии изменений»

### Тактика реализации изменений

- Цикл действий руководителя. PDCA в ключевых областях, упражнение.
- Управление рисками, оценка и планирование методов
- Кейс-задача: применение методологии управления изменениями, командная работа

### ДОТРЕНИНГОВАЯ АКТИВНОСТЬ

- работа с литературой, книги в кратком изложении
- анализ фрагментов фильма

### ПОСЛЕ-ТРЕНИНГОВАЯ АКТИВНОСТЬ

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