



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Управление изменениями

Целевая группа

Курс предназначен для руководителей подразделений и отделов. Наиболее полезен курс будет сотрудникам, непосредственно участвующим в изменениях в роли инициатора.

Цели

- Предоставление участникам методики и практических инструментов управления процессом изменений в компании.
- Предоставления им плана действий с анализом возможных последствий управленческих решений.
- Составление практического плана реализации изменений, в которые вовлечены участники курса на момент прохождения обучения.

Методика

Практический семинар (workshop), базирующийся на решении реальных ситуаций участников обучения. Практическая часть курса составляет 65% всего времени обучения.

Длительность

1-2 дня



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Содержание

Осознание потребности в изменениях.

Изменения и обновления, как составная часть деятельности организации.

- Причины изменений в компании
- Психологические аспекты процесса изменений
- Скорость изменений и нарастающая потребность в них
- Формирование единой модели (большой картины), связанной с изменениями
- Опыт компаний и стран
- Изменения и их последствия
- Восемь стадий процесса кардинальных изменений
- Процесс создания существенного изменения – 8 этапов Коттера
- Другие модели управления изменениями. Сравнение, плюсы и минусы различных подходов

Роль руководителя в успешном процессе изменений

- Управление и руководство
- Роль руководителя в изменениях
- Сопротивление изменениям и их принятие
- «Стоимость» следования изменениям
- Понятие «свой круг ответственности»

Постановка цели, как сила запуска изменений

- Картина будущего – видение и перспективные цели
- Стратегия компании
- Стратегия изменений и культура компании
- Перспективы и цели. Их влияние на организацию и сотрудников
- Цели и их влияние на процесс изменений



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Создание чувства безотлагательности, срочности

- Исследование рынка и конкурентов
- Идентификация и обсуждение кризиса, потенциальные кризисы и большие возможности
- «Продажа идеи» коллегам и сотрудникам
- С чем связана безотлагательность изменений
- «Стоимость» ожидания и бездействия

Создание руководящей коалиции

- Создание группы с достаточной властью для управления изменениями
- Сделать так, чтобы группа работала как команда
- Вы как часть «большой» коалиции
- Вы как часть «малой» коалиции
- Как создаются коалиции
- Правила формирования социальных групп
- Мотивация на рабочем месте, ожидания сотрудников от работы и как они влияют на успешность процесса создания коалиции

Развитие видения и стратегии

- Создание видения для направления усилий на изменения
- Развитие стратегий для достижения этого видения
- Какова стратегия компании на данный момент
- Как она связана с изменениями
- Различные стратегии внедрения изменений. Как выбирать, плюсы и минусы различных стратегий

Информирование об изменениях

- Постоянно сообщать новое видение и стратегии, используя любые возможности
- Быть образцом для подражания в поведении сотрудников в будущем
- Объем необходимой информации
- Способы информирования
- Разработка информационной стратегии
- Соотношение «фоновой» и «целевой» информации



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Поддержка, обеспечивающая четкие действия

- Избавление от препятствий
- Изменение систем или структур, которые мешают изменениям
- Поощрение риска и нетрадиционных идей и действий
- Каковы основные затруднения
- Как их можно преодолеть
- Оценка потенциала сотрудников в процессе преодоления сложностей
- Как фрагментировать «большие шаги»

Достижение краткосрочных побед

- Планирование видимых улучшений в выполнении плана, или «побед»
- Достижение этих побед
- Выявление и признание людей, достигших этих побед
- Какими эти победы могут быть
- Планирование «побед» и достижений
- Мотивирование/премирование/награждение «победителей»

Укрепление и стимулирование больших изменений

- Использовать возможности для изменения всех систем, структур и политик, которые препятствуют преобразованиям
- Наем, продвижение и развитие сотрудников, способных осуществить изменения
- Дополнительно поддерживать продвижение новых проектов и изменений в компании
- Институализация изменений

Утверждение новых подходов к культуре компании

- Закрепление успеха
- Ясность связей между новым поведением и организационным успехом
- Развитие методов, гарантирующих развитие лидерства и преемственности
- Создание новых целей и KPI
- Закрепление новых процессов и правил

Тайм-менеджмент процесса изменений

Назаров Алексей
Консультант в области управления продажами
+7 916 522 16 45 nazarov.nvision@gmail.com
www.anazarov.org



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

- Модель «окно Эйзенхауэра» и ее использование
- Использование времени в процессе изменений
- Делегирование
- Выделение приоритетов

Руководство людьми – основа успеха процесса изменений

- Четыре этапа процесса изменений
- Советы руководителю по внедрению изменений
- Роли руководителя в процессе изменений
- Ваш стиль управления и как он влияет на успешность изменений
- Управление в различных ситуациях
- Понятия комфортности и дискомфорта и их влияние на изменения и действия руководителя
- Управление сопротивлением изменениям

Что дает курс участникам. Результат

- Определение потребностей изменений в компании на данный момент
- Анализ уже происходящих изменений и их последствий
- Формирование плана деятельности по управлению текущим и планируемыми изменениями в компании
- Разработка плана адаптации к изменениям сотрудников компании