

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель:

- Познакомиться с типами организационных изменений, их влиянием на организацию и ролью лидера в процессе внедрения изменений
- Осознавать основные сложности восприятия человеком изменений и научиться их преодолевать
- Научиться выстраивать индивидуальный стиль коммуникации с каждым сотрудником в соответствии с его психотипом
- Научиться определять тип сотрудника по отношению к изменениям и корректно с ним взаимодействовать для создания команды сторонников изменений
- Познакомиться с моделью внедрения изменений ADKAR и уметь коммуницировать с сотрудниками при внедрении изменений

Для кого: для всех, кто коммуницирует с людьми

Продолжительность: 5 онлайн-тренингов по 1,5 - 2 часа с межмодульной работой

| | |
|--|--|
| <p>Онлайн-тренинг 1</p> <p>Организационные изменения – какие бывают, как происходят и как влияют на команду?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Плановые и стихийные изменения • Типы организационных изменений: <ul style="list-style-type: none"> – Структурные (Structural) – Оптимизационные (Cost-cutting) – Процессные (Process) – Культурные (Cultural) – Стратегические (Strategic purpose) • Командный менеджмент в России. Модель 5F эффективной команды М. Долгова • 5 факторов команды, влияющих на успех внедрения изменений: <ul style="list-style-type: none"> – Внешняя среда – Цель – Лидер – Состав – Взаимодействие • Роль лидера в процессе внедрения изменений – как не перегнуть с лидерством? |
| <p>Онлайн-тренинг 2</p> <p>Психология восприятия изменений сотрудниками организации или почему Баба Яга против?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Восприятие изменений как переживание «острого горя» сотрудниками компании • Универсальные этапы восприятия изменений сотрудниками: <ul style="list-style-type: none"> – Отрицание» / «Растерянность – Агрессия – Торг – Депрессия – Принятие • Причины неизбежного возникновения каждого из этапов восприятия изменений • Что делать? – «сопровождение» менеджером изменений сотрудников по всем этапам восприятия изменений • Ключевые причины сопротивления сотрудников изменениям, инициированным компанией |
| <p>Онлайн-тренинг 3</p> <p>Учет индивидуальных особенностей сотрудников для повышения эффективности взаимодействия</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Типология сотрудников У. Марстона – DISC. 4 психологических типа с определенными склонностями в поведении: <ul style="list-style-type: none"> – Dominance – Доминирование – Influence – Влияние – Steadiness – Стабильность – Compliance – Соответствие • Индивидуальные особенности в поведении каждого типа. Экспресс-диагностика типа сотрудника • Мотивирующая среда для различных типов DISC. Что мотивирует и демотивирует различных сотрудников? |

| | |
|-------------------------|---|
| Онлайн-тренинг 4 | <ul style="list-style-type: none">• Типология отношения сотрудников к происходящим изменениям (Kresbach Model):<ul style="list-style-type: none">– «Сторонники»– «Честные противники»– «Внешне дружелюбные»– «Скрытные»– «Партизаны»• Особенности взаимодействия руководителя с каждым из типов сотрудников по отношению к изменениям |
| Онлайн-тренинг 5 | <ul style="list-style-type: none">• Модель внедрения изменений от компании Prosci - «ADKAR»:<ul style="list-style-type: none">– Awareness– Desire– Knowledge– Ability– Reinforcement• Барьерные точки при внедрении изменений. Роль руководителя при устранении барьерных точек• Алгоритм обсуждения изменений с сотрудниками в зависимости от психотипа сотрудника• Работа с сопротивлением сотрудников при внедрении изменений |

Результаты

- ✓ Участники понимают типы организационных изменений и их влияние на организацию
- ✓ Участники понимают факторы успешности внедрения изменений, с точки зрения команды
- ✓ Участники знают психологические этапы восприятия изменений людьми и могут «сопровождать» их на каждом из этапов
- ✓ Участники умеют определять психотип сотрудника и выстраивать с ним оптимальный стиль коммуникации
- ✓ Участники понимают, как создавать команду сторонников при внедрении изменений и определять тип сотрудника по отношению к конкретным изменениям
- ✓ Участники знают модель внедрения организационных изменений ADKAR и могут проводить встречу с сотрудниками о предстоящих изменениях в зависимости от их психотипа
- ✓ Участники знают, как работать с сопротивлением сотрудников при внедрении изменений

*Программа носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.