

# УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ. РЕАЛИЗАЦИЯ

## Цели:

- Сформировать понимание факторов успеха внедрения изменений
- Освоить практические инструменты управления людьми в условиях перемен (освоить типологию подчиненных в зависимости от отношения к изменениям и стратегии взаимодействия с ними в зависимости от их типа)
- Потренироваться в работе со сложными ситуациями при внедрении изменений
- Научиться эффективно доносить суть нововведений до подчиненных, работать с их сопротивлением, мотивировать их и создавать культуру инициативы и ответственности в своем подразделении

**Продолжительность:** 16 часов (2 дня по 8 часов)

<b>Причины, вызывающие изменения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Внешние факторы, вызывающие изменения: локальная среда (прямого воздействия), глобальная среда (косвенного воздействия), международная среда</li> <li>• Внутренние факторы: увеличение производительности, улучшение качества, увеличение объема продаж, улучшение обслуживания и т.д.</li> <li>• Подходы к изменениям: «сверху-вниз», «снизу-вверх», «экспертный подход»</li> <li>• Модель диагностики изменений (Надлера-Ташмена)</li> </ul>
<b>Анализ ситуации изменений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Четыре уровня изменений (Рашфорд и Коглан): индивидуальный, командный, групповой, организационная стратегия/политика</li> <li>• Анализ поля сил (Курт Левин): движущие силы, сдерживающие силы</li> <li>• Основные причины сопротивления изменениям (Коттер и Шлезингер)</li> <li>• Способы преодоления сопротивления</li> </ul>
<b>Осуществление программы изменений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Три этапа осуществления изменений: размораживание, изменение, замораживание (Курт Левин)</li> <li>• Необходимость подготовки и последующей оценки изменений</li> <li>• Факторы, влияющие на темп изменений (Коттер и Шлезингер): степень и вид ожидаемого изменения; власть и полномочия, необходимость получить информацию и заручиться поддержкой</li> <li>• Риски организации в случае, если изменение не будет осуществлено</li> </ul>
<b>Роли в организационных изменениях</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Важность и неизбежность проведения изменений</li> <li>• Возможности людей, вовлеченных в изменения</li> <li>• Определение собственного отношения и собственной роли в организационных изменениях</li> <li>• Инициатива в проведении изменений</li> <li>• Проведение изменений на уровне подразделения</li> <li>• Качество управленческой воли</li> </ul>

## В результате тренинга участники смогут:

- ✓ Сформировать в себе позитивное отношение к изменениям;
- ✓ Анализировать факторы влияния на изменения;
- ✓ Поддерживать себя в процессе изменений в ресурсном состоянии;
- ✓ Активно пользоваться инструментами управления изменениями для планирования изменений, внедрения и работы с рисками;
- ✓ Формировать эффективные внешние и грамотно работать с внутренними факторами влияния;
- ✓ Последовательно проводить изменения.

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