

УПРАВЛЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Программа тренинга может быть адаптирована и проведена для команды руководителей, ответственных за внедрение конкретного изменения. В таком случае программа строится на основе содержания внедряемой системы / процесса. В данном случае, в программе рассматриваются универсальные принципы внедрения изменений (данное описание).

Для кого: руководители, несущие ответственность за внедрение организационных изменений

Продолжительность: 16 часов (2 дня по 8 часов)

Природа изменений. Поведение работников в процессе изменений.	<ul style="list-style-type: none"> • Ключевые характеристики изменений. Требования к руководителям в условиях VUCA-мира • Поведение работников в условиях изменений. Типы реакций <ul style="list-style-type: none"> – Реактивная позиция – Активная позиция – Проактивная позиция • Принципы формирования проактивной позиции
Работа руководителя по вовлечению подчиненных в процесс внедрения изменений. Фазы изменений	<ul style="list-style-type: none"> • Этапы изменений, ключевые особенности поведения сотрудников в аспекте внедрения изменений • Задачи руководителя в рамках каждого этапа изменений • Что значит «вовлечь в изменения» <ul style="list-style-type: none"> – Принципы вовлечения – Правила вовлечения – Способы вовлечения
Профессиональная управленческая позиция руководителя	<ul style="list-style-type: none"> • Что такое «профессиональная управленческая позиция» • Как формировать «профессиональную управленческую позицию» • Алгоритм трансляции «профессиональной управленческой позиции»
Стили восприятия изменений подчиненными	<ul style="list-style-type: none"> • В чем отличие стиля от позиции • Виды стилей и их поведенческие индикаторы <ul style="list-style-type: none"> – Инициатор – Прагматик – Консерватор • «Рекрутирование» консерваторов. Ключевые аргументы
Формирование культуры инициативы и ответственности в подразделении	<ul style="list-style-type: none"> • Формальная ответственность и внутренняя ответственность. Ключевые различия • Как формировать ответственность • Коммуникативная техника по работе с ответственность подчиненного
Ассертивная обратная связь при работе с сопротивляющимся подчиненным	<ul style="list-style-type: none"> • Логика беседы с сопротивляющимся подчиненным. Предоставление обратной связи по реакции на изменения <ul style="list-style-type: none"> – Принципы обратной связи – Алгоритм беседы с сопротивляющимся подчиненным
Вовлечение подчиненных в процесс изменений посредством мотивации	<ul style="list-style-type: none"> • Ключевые характеристики демотивированного подчиненного • Что можно, а что нельзя делать с демотивированным подчиненным • Принципы и алгоритм беседы с демотивированным подчиненным

Программа тренинга поможет участникам:

- ✓ Понять алгоритм внедрения изменений
- ✓ Структурировать и планировать изменение по этапам
- ✓ Преодолеть пассивность и сопротивление сотрудников
- ✓ Вовлечь сотрудников в процесс внедрения изменений

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