

## «Управление изменениями»

**Тренинг предназначен для:** управленцев разного уровня.

**Цель тренинга** – освоить методы и подходы подготовки и поэтапного проведения изменений.

**В результате курса участники:**

- понимают пошаговый процесс изменений и умеют управлять задачами каждого этапа;
- умеют формировать культуру изменений в своем подразделении и преодолевать барьеры внедрения;
- владеют инструментами лидера в управлении изменениями.

**Формат тренинга:** 4 интерактивных вебинара по 3 часа. Участники получают рабочую тетрадь и индивидуальные задания в электронном виде. Практическая работа проводится в парах и тройках посредством аудио-видеосвязи.

№	Тема
1	<p><b>Управление процессом изменений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Типы и причины изменений.</li> <li>• Стратегические и тактические изменения.</li> <li>• Процесс создания и внедрения изменений, выбор подхода к изменениям.</li> <li>• Роли и обязанности участников изменений.</li> </ul> <p><u>Работа в тройках во время вебинара:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение ролей участников изменений.</li> <li>• Кейс «Определение типа изменений»</li> </ul> <p><u>Работа между модулями:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Описание планируемого изменения, определение его типа, определение ролей основных участников, формулировка мер по повышению эффективности изменений.</li> <li>• Обсуждение изменения в подгруппе.</li> <li>• Размещение результатов в Trello.</li> </ul>
2	<p><b>Готовность организации к изменениям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка межмодульных заданий.</li> <li>• Управляемые и неуправляемые изменения.</li> <li>• Факторы и критерии готовности организации к изменениям.</li> <li>• Организационная культура как среда для развития или сдерживания изменений .</li> <li>• Культура обучающейся организации.</li> </ul> <p><u>Работа в тройках во время вебинара:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение уровня развития организационной культуры в подразделении.</li> <li>• Беседа по выявлению готовности к переменам (в тройках).</li> <li>• Определение уровня готовности подразделения к переменам (кейсы участников).</li> </ul> <p><u>Работа между модулями:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Описание подразделения, определение уровня организационной культуры, предложение мер по повышению готовности подразделения к внедрению перемен.</li> <li>• Обсуждение плана в подгруппе.</li> <li>• Размещение результатов в Trello.</li> </ul>
3	<p><b>Лидерство в управлении изменениями</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка межмодульных заданий.</li> <li>• Задачи лидера на разных этапах процесса изменений.</li> </ul>

№	Тема
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Четыре силы лидера в изменениях.</li> <li>• Типы сотрудников по отношению к изменениям.</li> <li>• Инструменты лидера в изменениях.</li> </ul> <p><i><u>Работа в тройках во время вебинара:</u></i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение наиболее свойственных ролей.</li> <li>• Кейс «Определение типа изменений»</li> </ul> <p><i><u>Работа между модулями:</u></i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Описание своего стиля лидерства, определение, насколько подходит данный лидерский стиль для проведения в данном подразделении данных инноваций, предложение мер по изменению лидерского стиля.</li> <li>• Обсуждение плана в подгруппе.</li> <li>• Размещение результатов в Trello.</li> </ul>
4	<p><b>Работа с сопротивлением изменениям.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка межмодульных заданий.</li> <li>• Причины сопротивления.</li> <li>• 5 фаз принятия нового.</li> <li>• Управление эмоциями в процессе изменений.</li> </ul> <p><b>Планирование перемен</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Создания программы внедрения перемен в свою жизнь.</li> <li>• Создания программы внедрения перемен в жизнь подразделения.</li> <li>• Создания программы внедрения перемен в жизнь организации.</li> </ul>