



БИЗНЕС-ТРЕНАЖЁР «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Цель: сформировать представление об управлении изменениями, повысить качество навыков вовлечения сотрудников в процесс изменений

Аудитория: руководители, участники проектных групп

Бизнес-тренажёр полезен, если в вашей Компании планируется или уже начато внедрение:

- новых технологий (например, бережливое производство, электронный документооборот, запуск новых производственных линий и т.п.)
- структурных изменений (например, слияние/поглощение, реструктуризация, перераспределение функционала и т.п.)
- программ оптимизации, повышения производительности, новых систем мотивации, Стандартов взаимодействия (внутреннего и внешнего) и т.п.

Из чего состоит тренажёр?

В состав бизнес-тренажёра входят четыре модуля, каждый из которых имеет собственный бизнес-результат и может проводиться как самостоятельно, так и в комбинации с другими модулями.




Модуль бизнес-тренажёра	Содержание
1. Тренинговый блок «Законы перемен и люди в переменах» Этот модуль нужен, если... ...изменения проводятся <u>впервые</u> , и непонятно, что и как делать с людьми в изменениях; ...изменения в Компании уже внедрялись, и возникало <u>сопротивление</u> сотрудников.	Участники поймут закономерности протекания процесса изменений и особенности поведения людей в изменениях. Научатся оценивать участников процесса изменений, а также осознают свою роль и позицию в процессе перемен. Сотрудники познакомятся с инструментами работы с сопротивлением персонала изменениям.
2. Бизнес-симуляция «Внедрение изменений: путь успеха» Этот модуль нужен, если... ...есть сомнения типа «в теории все понятно, а	Участники отработают алгоритмы и инструменты управления изменениями на смоделированной бизнес-ситуации (в увлекательном игровом формате).

<p>как связать это с <u>реальной практикой</u>»; ...участникам проекта изменений необходимо получить <u>позитивный опыт</u> внедрения изменений в «безопасной» ситуации, когда возможные ошибки не приведут к фатальным последствиям.</p>	<p>100% времени модуля - только практика - решение и анализ управленческих кейсов. Игровой формат модуля повышает мотивацию участников к обучению и развитию навыков.</p>
<p>3. Проектная работа (фасилитационная сессия) «Дорожная карта проекта изменений»</p> <p>Этот модуль нужен, если... ...изменения нужны, но <u>непонятно, с чего их начинать</u> и в какой последовательности действовать; ...у участников проекта изменений <u>разные взгляды</u> на то, как это должно происходить, и необходимо выработать единую точку зрения; ...есть план реализации проекта изменений, но <u>нет плана работы с людьми</u>.</p>	<p>Участники проанализируют возможные проблемы внедрения данных технологий (например, технологии «5С») определят основные методы их преодоления, сформируют дорожные карты внедрения данных технологий.</p> <p>Разработают конкретные методы снижения сопротивления персонала и повышения эффективности процесса изменений, составят план вовлечения персонала в процесс изменений.</p> <p>Вся работа - полностью на проблематике и примерах Вашей компании.</p>
<p>4. Коммуникативный тренажёр «Вовлечение людей в изменения»</p> <p>Этот модуль нужен, если... ...предстоит <u>убеждать сотрудников</u> на всех уровнях в необходимости изменений; ...недостаточно опыта в <u>мотивирующей и вовлекающей коммуникации</u>; ... «непонятно, где у них кнопка Пуск» (думают руководители про сотрудников).</p>	<p>Участники отработают в практических упражнениях и ролевых играх эффективные способы влияния на подчиненных.</p> <p>Сформируют внутреннюю лидерскую позицию носителей идеологии изменений и научатся предъявлять ее на практике.</p> <p>80% времени модуля – практика, индивидуальные и групповые упражнения, обратная связь и аналитика.</p>

Продолжительность каждого модуля: 9 акад. часов.

Вы можете заказать свой вариант программы бизнес-тренажёра, выбрав модули, максимально отвечающие вашим задачам и пожеланиям.

Программа модулей:

Модуль 1. Тренинговый блок «Законы перемен и люди в переменях»	
Содержание	Результат
<p>Внедрение изменений</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Почему сложно внедрять изменения ▪ Планирование изменений. Анализ ситуации, постановка целей, выбор стратегии ▪ Формула сопротивления и формула изменений ▪ Сопротивление изменениям: причины, проявления, способы минимизации ▪ Работа с собственным сопротивлением – проактивный подход.  <p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Разминочное упражнение «5 изменений» ▪ Решение кейса «План изменений» 	<p>Понимание процессов изменений и их связи с организационной эффективностью. Понимание принципов анализа ситуации и планирования изменений.</p> <p>Осознание собственной роли и поведения в изменениях.</p> <p>Понимание способов работы с собственным сопротивлением и законов управления сопротивлением сотрудников.</p>
<p>Люди в изменениях</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Типы людей в ситуации изменений. Особенности работы с каждым типом. ▪ Драйверы и агенты изменений – как выявить, обучить, поддержать ▪ Адаптация персонала к изменениям: что, где, когда и как  <p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Метафорическая деловая игра ▪ Проектная работа в группах 	<p>Формирование представления о пути успешных изменений.</p> <p>Знание поведения своих сотрудников и способов мотивации их к участию в изменениях.</p> <p>Понимание принципов работы с разными группами персонала.</p>
<p>Ценности и вовлеченность</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Разные люди – разные ценности – общее дело: как это работает ▪ Командная работа в условиях изменений. Методы поддержки инициатив и нововведений ▪ Вовлечение сотрудников. Особенности коммуникации в процессе изменения. Создание информированности и понимания, доверия и вовлеченности. ▪ Минимизация стресса сотрудников  <p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Деловая игра «Особенности коммуникации при внедрении изменений» 	<p>Формирование понимания путей согласования ценностей людей с ценностями Компании.</p> <p>Формирование плана действий по адаптации и вовлечению сотрудников в изменения.</p>



Модуль 2. Бизнес-симуляция «Внедрение изменений: путь успеха»

Содержание	Результат
<p>Формирование команд, ознакомление с условиями и «легендой» игры, распределение игровых бизнес-ролей.</p> <p>Выстраивание стратегии и составление плана изменений.</p>	
<p>Каждый ход игры представляет собой реализацию очередного этапа изменений. Команды получают проблемную ситуацию, которую необходимо разрешить, используя алгоритмы и инструменты, необходимые при управлении изменениями.</p> <p>Каждый ход завершается короткой групповой рефлексией, анализом достигнутых результатов, успехов и ошибок, оценкой эффективности примененных инструментов, фиксацией выводов.</p>	<p>Освоение алгоритмов управления изменениями.</p> <p>Повышение качества навыков адаптации и вовлечения сотрудников в изменения.</p>



Модуль 3. Проектная работа (фасилитационная сессия) «Дорожная карта проекта изменений»

(на примере внедрения технологии 5С)*




Содержание	Результат
<ul style="list-style-type: none">▪ Актуализация знаний о принципах и инструментах Бережливого производства. Вопросная сессия▪ Работа в группах «Зачем нашей Компании система 5С». Значимость внедрения технологий бережливого производства: что приобретает Компания, что приобретают сотрудники и как их в этом убедить?▪ Фасилитационная мини-сессия (по методике Me-We-Us) «Проблемы внедрения: что делать»▪ Мини-сессия (по методике «Мировое кафе») «План вовлечения: выявление драйверов, вербовка агентов изменений, распространение влияния на большинство»▪ Воркшоп «Дорожная карта проекта внедрения 5 С»▪ Защита проектов, обсуждение, ответы на вопросы, фиксация выводов <p><i>*программа модуля корректируется под содержание конкретного проекта изменений в Вашей компании</i></p>	<p>Формирование понимания способов убеждения сотрудников подразделений в необходимости внедрения технологий бережливого производства.</p> <p>Анализ сложностей внедрения и формирование основ плана преодоления этих сложностей.</p> <p>Формирование дорожных карт проекта внедрения 5С.</p>

Оптимальный курс. Тренинги и консалтинг. Практично и результативно

www.optima-kurs.ru, kurs@optima-kurs.ru

тел. +7 (343) 346 83 30

Модуль 4. Коммуникативный тренажёр «Вовлечение людей в изменения»

Содержание	Результат
<p>Эмоциональное лидерство при управлении изменениями</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Компетенции эмоционального интеллекта ▪ Стили лидерства. Лидерский диапазон. Вариативность применения различных стилей в ситуациях изменений ▪ Коммуникативный стиль лидера <p> Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Просмотр и анализ видеофрагментов ▪ Проектная работа «Лидерский диапазон» ▪ Практическое упражнение «Речевые стили лидера» 	<p>Формирование понимания путей согласования ценностей людей с ценностями Компании.</p> <p>Формирование навыка управления эмоциями.</p> <p>Понимание необходимости расширения своего лидерского диапазона.</p>
<p>Мотивирующая аргументация</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Что мотивирует людей к действию: как выявить и как использовать ▪ «Пирамида аргументации» как инструмент убеждения. Особенности убеждения сотрудников разных уровней ▪ Как быть в конструктивном диалоге с теми, кто думает иначе ▪ Работа с сомнением и возражением <p> Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Индивидуальные и групповые упражнения для развития навыков убеждения ▪ Деловые игры с видеосъемкой и аналитикой «Конструктивный диалог» 	<p>Развитие навыков убеждения, аргументации и мотивации.</p> <p>Формирование умения распознавать ценностные ориентиры людей в общении.</p> <p>Повышения качества навыка ведения конструктивного диалога и работы с сомнениями и возражениями при внедрении изменений.</p>
<p>Обучение при внедрении изменений</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Как доносить новую информацию понятно, доступно и интересно ▪ Структура обучающей встречи ▪ Обучающая встреча «один на один» и обучающая планерка <p> Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ролевые игры «Обучающая встреча» с видеосъемкой ▪ Просмотр и анализ видеоматериалов 	<p>Формирование навыка реализации обучающего стиля лидерства.</p> <p>Развитие навыков обучения сотрудников в процессе внедрения изменений.</p>

Конструктивная обратная связь. Поддержка достижений и инициатив. Помощь в преодолении трудностей.

- Позитивная и конструктивная обратная связь руководителя
- Запрос обратной связи от сотрудников: методы поддержки инициатив и нововведений
- Техники обмена обратной связью
- Применение инструментов коучинга в вовлечении людей в изменения. Сильные вопросы и глобальное слушание



Практикум:

- **Индивидуальные и групповые практические упражнения** с видеосъемкой
- Просмотр и анализ видеоматериалов

Развитие навыка выстраивания систем эффективной обратной связи.

Освоение инструментов оказания помощи сотрудникам в достижении уверенности в изменяющейся ситуации.