Moscow Business School

Управление изменениями: стратегии, модели, инструменты

Формат обучения: Онлайн

Срок обучения: 3 часа

Место проведения: Ленинский проспект, д. 38А, город Москва

Выдаваемые документы: Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

Технические причины сопротивления изменениям в командах

- 12 ключевых технических причин, таких как отсутствия планов и неясность целей, слабая организационная поддержка, внутренняя разобщённость организации, отсутствие лидеров, недостаток финансового ресурса для реализации изменений и др.

Преодоление технических барьеров

- 11 эффективных инструментов и подходов, которые помогают устранить или смягчить технические причины сопротивления

Типология сотрудников и вовлечение в изменения

- Классификация сотрудников на типы
- Роль и задачи руководителя при работе с каждым типом
- Как адаптировать коммуникацию, чтобы повысить доверие и мотивацию

Модель изменений Джона Коттера

- Восемь этапов, которые помогают организациям успешно

внедрять и закреплять изменения
- Пошаговый фреймворк, широко применяемый в крупных и средних организациях

Матрица RACI: распределение ответственности

- Метод, позволяющий чётко определить роли и зону ответственности участников проекта изменений
- RACI: Responsible, Accountable, Consulted, Informed

Модель ADKAR: человекоориентированный подход

- Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement — пять шагов, через которые проходит каждый сотрудник
- Методы повышения готовности сотрудников к изменениям
- Как выстраивать поддержку и сопровождение на каждом этапе

Адаптивный иммунитет к изменениям и переменам

- Что такое адаптивный иммунитет и как он проявляется в командах
- Глубинные, психологические и поведенческие причины сопротивления
- Стратегии выявления адаптивных паттернов и снижения их влияния через создание среды доверия

Индивидуальные адаптивные причины и работа с ними

- Помогаем сотрудникам правдиво и четко обозначить цель перемен
- Пошаговая инструкция по работе с убеждениями и установками

Треугольник пороков команды

- Рассматриваются пять деструктивных факторов: отсутствие доверия, страха конфликта и безответственность, нетребовательность, безразличие к результату
- Анализ причин и механизмов возникновения
- Инструменты работы, которые позволяют преодолеть пороки и выстроить здоровую культуру взаимодействия

Ресурсы лидера в условиях изменений

- Какие личные качества и навыки необходимы лидеру в период трансформации
- Как стать проводником изменений и поддерживать мотивацию команды на протяжении всего процесса