**Тренинг «ЛИДЕРСТВО В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ»**

**Цели тренинга:**

* Осознать собственное отношение к переменам и оценить эффективность своего поведения в процессе перемен
* Изучить Кривую восприятия изменений сотрудниками - «Кривая Коблер Росса» и основные задачи руководителя на каждом этапе кривой
* Понять основные типы сопротивления сотрудников изменениям и отработать методы управления их поведением
* Изучить способы эффективной коммуникации изменений подчиненным

**Содержание тренинга:**

1. Типы организационных изменений
* Что такое организационные изменения, и почему так важна их роль
* Industry Wisdom, как тенденция и способ развития организации
* Зона влияния и зона забот - степень влияния руководителя среднего звена на процесс организационных изменений
1. Я и изменения
* Индивидуальная оценка восприятия Изменений
* Почему мы реагируем на изменения именно так.
* Тест покажет сильные стороны и поможет понять, что
* Можно изменить в своем отношении и поведении для
* Достижения наилучших результатов
1. Четыре навыка изменений
* Навык №1: Предугадывание Изменений. Способность замечать маленькие «звоночки» и понимать возможное дальнейшее развитие событий.
* Навык №2: Действовать Прямо сейчас. Быстрая реакция, новые действия, оценка результатов и вновь действия.
* Навык №3: Преодоление страхов и опасений. Понимание, когда страх или комфорт отбрасывает нас назад.
* Навык №4: Представить картину успеха. Способность «рисовать картину» идеального результата изменений для участника, его рабочей команды и всей организации.
1. Мои сотрудники и изменения (Особенности управления людьми в период изменений)
* Внутренние и внешние причины сопротивления изменениям
* Кривая перемен и ее четыре фазы (по Коблер Росса)
* Стили поведения лидеров на каждой из четырех фаз кривой перемен
1. Модель внедрения изменений
* Обзор модели внедрения перемен (по Коттеру)
* Формирование видения организационных изменений
* Стратегия коммуникации изменений
* Анализ влияния ключевых лиц
* Предвосхищение потенциальных конфликтов
* Стратегии разрешения конфликтных ситуаций по модели Томаса-Киллмана
* Поддерживать энергию перемен
1. Бизнес-симуляция «Лидерство в условиях изменений»

В бизнес-симуляции моделируется проект внедрения изменений, затрагивающих всю организацию. Руководители разных отделов компании (учебные мини-группы из 4-5 участников) должны реализовать проект, без потерь в качестве текущей работы.

Для того, чтобы добиться успеха, необходимо выстроить пошаговую стратегию коммуникации в своих подразделениях. Однако это не так просто - каждый из сотрудников обладает различной информацией об изменениях, у всех есть свои приоритеты и свое восприятие, не все хотят делиться информацией, не все готовы идти навстречу друг к другу...

По завершении симуляции, в течение которой участники отработали все этапы внедрения изменений, они самостоятельно приходят к выводам об эффективности и неэффективности своих действий. Это позволит им в дальнейшем учесть ошибки и своевременно делать правильные шаги для эффективного внедрения изменений в своих подразделениях.

*Практические инструменты для успешного внедрения изменений в организации, используемые в симуляции:*

* + Действия менеджера перед объявлением о переменах
	+ Объявление о начале перемен
	+ Оперативная работа руководителя в условиях перемен
	+ Действия, которые должен предпринимать руководитель на каждой стадии внедрения стратегий развития и связанных с этим перемен
	+ Типичные препятствия, возникающие в процессе внедрения перемен
	+ Управление сопротивлением
	+ Ресурсы, которые необходимо привлечь
	+ Как менеджер может предотвратить или решить возникающие проблемы

**Особенности программы**

Анимационное видео ролик, получивший главный приз «Telly™ Award», снятый по книге С.Джонсона «Где Мой Сыр», делает семинар более динамичным и познавательным.

Уникальность тренинга состоит в применении полученных навыков внедрения изменений в итоговой бизнес-симуляции. У участников есть возможность отработать тренинг на реальных проектах изменений, которые они презентуют в начале тренинга.

**Продолжительность**: 2 дня

**Количество участников**: не более 12