

HR-ZZZ/TOPLOD

Zarządzanie zmianą

Cele szkoleniowe:

- Analiza i zrozumienie natury zmiany jako ogniwa procesu a nie incydentu
- Pokazanie i uświadomienie roli czynnika ludzkiego w procesie zmiany→
- Pokazanie procesu zmiany jako indywidualnego i zespołowego przeżycia emocjonalnego
- Pokazanie konieczności rozwoju kompetencji przywódczych liderów
- Pokazanie konieczności rozwoju kompetencji komunikacyjnych zespołu
- Pokazanie i uświadomienie kolejności i wagi elementów procesu zmiany w porządku:
- Przekazanie i przećwiczenie wiedzy o zarządzaniu procesem zmiany

Korzyści z uczestnictwa w warsztacie:

- Podniesienie kompetencji przywódczych koniecznych do przygotowania i nadzorowania procesu zmian.
- Umiejętność opracowania konkretnego scenariusza zmiany w korporacji.
- Poznanie psychologicznych, emocjonalnych i intelektualnych uwarunkowań i skutków zmian.
- Umiejętność praktycznego wdrożenia i wykorzystania pozytywnych aspektów zmiany w środowisku pracy

Program szkoleniowy

Etap 1: Przygotowanie strategii zmiany

Mapowanie przyczyn i konieczności w firmie i w otoczeniu, źródła zmian organizacyjnych.

Mapa celów strategicznych i celów taktycznych

Mapa zasobów i technologii

Makroanaliza

SWOT

Etap 2 : Przygotowanie zespołu do zmiany

Misja, wartości zespołu, kompetencje pokoleniowe

Bariery zmian – rozpoznanie i analiza punktów oporu wobec zmiany

Motywowanie i motywatory

Komunikowanie ram i zakresu zmiany

Analiza oczekiwań zespołu

Analiza problemów biznesowych

Metody budowania zaufania i akceptacji

Rola wartości w zespole



HR-ZZZ/TOPLOD

Zarządzanie zmianą

Etap 3 : Kompetencje Lidera procesu zmian

Emocjonalne i psychologiczne skutki i aspekty zmian w relacjach lidera i zespołu

Style zarządzania zespołem w procesie zmiany

Modele komunikacji w procesie zmiany

Budowanie autorytetu

Wywieranie wpływu – sztuka przekonywania

Etap 4 : Planowanie zmiany w zespole

Wizualizacja efektów – wizja korzyści i strat

Identyfikacja postaw wobec zmiany – wyznaczanie ról

Opracowanie taktyczne

Prognoza powodzenia zmiany – twarde i miękkie korzyści

Etap 5 : Narzędzia realizacji zmian

Wyznaczanie celów

Symulacja procesów

Monitorowanie procesów

Monitorowanie nastrojów i zmian w zespole

Etap 6: Budujemy Arkę – Realizacja zmiany

Szczegółowy projekt zmiany realizowany w zespołach

Temat w zależności od specyfiki i potrzeb korporacji

Brief, background i materiały przygotowane w etapie przedszkoleniowym

Czas 3 dni.