**Лидировать в бизнесе - это изменять себя быстрее конкурентов**

**Цель тренинга** – повысить управленческие компетенции руководителей в процессе управления изменениями.

Тренинг рассматривает современные концепции менеджмента, испытанные на практике. Во время обучения предлагается решение ряда задач (практических кейсов из реальной практики управления), позволяющих повысить эффективность проведения изменений. Теоретический материал сочетается с большим количеством активностей и заданий.

Участники тренинга проведут анализ нескольких кейсов (включая видео кейсы), выберут стратегию изменений, проанализируют Поле сил, создадут копилку методов преодоления сопротивления персонала. Каждая учебная ситуация рассматривается с трех сторон: что происходит, что делать, как делать. Результатом выполнения задания является сформированный верный алгоритм действий, который затем отрабатывается для формирования навыка.

Вторая часть тренинга посвящена формированию основных навыков управления изменениями: управление командой реформаторов, PR идеи изменения, лидирование в процессе. Навыки вовлечения и похвалы отрабатываются в заданиях и ролевых играх.

***Если вы хотите нажить себе врагов, попробуйте что-то изменить***

*(Вудро Вильсон - историк и политолог)*

Завершается тренинг изучением приемов фиксации полученных позитивных результатов изменений.

Обучаемые вынесут с тренинга необходимый инструментарий по управлению изменениями и основные навыки реализации изменений.

Данный курс **будет полезен** руководителям подразделений различного уровня, а также их заместителям.

**Методы проведения**

На тренинге используются такие методы работы, как: деловые и ролевые игры, интерактивные лекции, групповые дискуссии, выполнение письменных заданий и упражнений, тестирование с анализом результатом, работа в малых группах, мозговой штурм, решение кейсов, просмотр видеосюжетов.

**Продолжительность курса** – два дня. Занятия проходят с 10 до 18.00 часов.

**Программа**

1. **Неизбежность изменений**

Введение в тренинг.

Что такое изменение.

Модель бизнес-организации во внешнем окружении.

Причины организационных изменений.

Генерирование изменений - функция руководителя.

Законы физики и социальные изменения.

Инерционность бизнес-систем и инерционность человека.

1. **Причины сопротивлений**

Причины, по которым люди сопротивляются изменениям.

Анализ среды изменений - анализ «Поля сил». Теория Курта Левина.

Мотивы сопротивляющихся субъектов. От конфронтации к сотрудничеству.

Способы и методы устранения сопротивления персонала к изменениям.

Анализ «Поля сил» применительно к ситуации обучаемых.

1. **Программа изменений**

Окна Овертона - Окна возможностей. Социальная инженерия и пределы изменений.

Программа изменений. Три этапа, три стадии в управлении изменениями.

Модель реализации изменений по Джону Коттеру (семь практических шагов).

1. **Планирование изменений**

Поиск решений. Креатив в поиске оптимального решения.

Видение цели изменения.

Метод вовлечения как способ преодоления сопротивления персонала.

Стратегии проведения изменений, от директивности до демократии. Стратегии по Тюрли. Выбор стратегии.

Опыт проведения изменений в ситуациях обучаемых.

1. **Формирование команды проводников изменений**

Процессуальные роли членов команды.

Психологические роли в команде по Белбину. Формирование команды реформаторов.

Групповая динамика и управление групповой динамикой.

Мотивирование членов команды.

1. **Разморозка и взаимодействие с персоналом в процессе изменений**

«Разморозка» ситуации и сознания субъектов.

Формирование видения, формирование мечты.

Презентация идей, «продажа идеи».

Алгоритм аргументации в общении. Метод «ТАП».

Продажи идей методом «SPIN».

Трансляция новостей (негативных и позитивных).

1. **Лидерство в процессе изменений**

Типы сил в управлении людьми. Власть или лидирование?

Что такое лидерство, чем лидерство отличается от управления.

Как проявляется лидерство. Лидерство в рабочих ситуациях.

Модель «3D».

Инструменты лидера. Действия лидера в процессе изменений.

Повышение авторитета без потери управляемости коллективом.

Как начать лидировать.

Как развить компетенцию «Лидерство».

1. **Фиксация изменений**

Поддержка персонала в ходе изменений.

Как правильно хвалить - закрепление изменений через похвалу.

Три уровня «наказания отступников» в бизнес-организации.

Методы и приемы фиксации изменений и противостояние ревизии.

Ментальная карта, как инструмент фиксации изменений и инструмент фиксации знаний, полученных на тренинге.