

ЛИДЕРСТВО В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ

«Человек, почувствовав ветер перемен, должен строить не щит от ветра, а ветряную мельницу!»
(Стивен Кинг)

ЧТО ПРОИСХОДИТ С СОТРУДНИКАМИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ?

КАКУЮ ПОВЕДЕНЧЕСКУЮ МОДЕЛЬ ДОЛЖНЫ ИСПОЛЬЗОВАТЬ РУКОВОДИТЕЛИ В ДАННЫХ УСЛОВИЯХ?

КАК В ТАКИХ УСЛОВИЯХ ВДОХНОВЛЯТЬ ДРУГИХ?



НА ЭТИ И МНОГИЕ ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОТВЕЧАЕТ ДАННЫЙ ТРЕНИНГ!



ЦЕЛЬ:

- Предоставить менеджерам технологии и инструменты вдохновлять, влиять и добиваться более высоких результатов в условиях перемен



ПРОЦЕСС: 2 дня

Тренинг включает следующие модули:

1. Лицом к лицу с временами изменений:

- Почему в условиях повышенных требований управленцы не получают от сотрудников должного результата

2. Распределение энергии:

- Энергоизмеритель как управленческий инструмент определения уровня вовлеченности сотрудников

3. Этап анализа:

- Технология восстановления энергии руководителя и сотрудников его подразделения.
- Рекомендуемый формат беседы руководителя с сотрудниками в различных энергетических состояниях

4. Этап планирование:

Технология переключения с проблем на возможности и планирование действий



РЕЗУЛЬТАТ:

1. Вы получите арсенал навыков и методов, необходимых для успешной деятельности в условиях перемен
2. Вы сможете лучше использовать новые возможности, которые предоставляются Вам и Вашим подчиненным в эпоху перемен

МОДУЛИ ПРОГРАММЫ:

Модуль 1. Лицом к лицу с временами изменений

Почему в условиях повышенных требований управленцы не получают от сотрудников должного результата

1. Вызовы, с которыми сталкивается компания и реакция сотрудников на них.
2. Определение уровня энергии руководителей и сотрудников их подразделений
3. Циклическая модель изменений – механизм, иллюстрирующий то, что происходит в благоприятные периоды и периоды изменений. Упражнение «Катастрофа в океане»

Модуль 2. Распределение энергии

Энергоизмеритель как управленческий инструмент определения уровня вовлеченности сотрудников

1. Модель «Энергетическое пространство» - изменение вовлеченности/эффективности сотрудников в зависимости от индивидуальных особенностей: Остановка, Ржавление, Перегрузка, Выгорание. Индикаторы.
2. Типы потерь сотрудников и их определение по индикаторам
3. 4 поведенческих реакции сотрудников на потери/изменения – Отстраненность, Неприятие настоящего, Дезориентация и Разочарование. Диагностика состояний

Модуль 3. Этап анализа

- Технология восстановления энергии руководителя и сотрудников его подразделения.
- Рекомендуемый формат беседы руководителя с сотрудниками в различных энергетических состояниях

1. Помощь себе:

- Роль Восприятия и Внутренней речи на наши Поведение
- Инструмент саморегуляции “Остановка – Контроль – Концентрация”

2. Помощь сотрудникам:

- 4 стратегии работы для 4 поведенческих реакций сотрудников - Отстраненность, Неприятие настоящего, Дезориентация и Разочарование
- Технология подготовки и проведения беседы с сотрудниками с 4-мя поведенческими реакция
- Оценка готовности сотрудников к изменениям

Модуль 4. Этап планирование

Технология переключения с проблем на возможности и планирование действий

- Три типа установок: Выживание, Переход, Потенциальная возможность.
- Определение собственной установки и установки своих сотрудников. Индикаторы
- Барьеры для движения вперед. Как определить и как с ними работать
- Личный бренд и конкурентные преимущества как ключевые факторы движения вперед
- Стратегия «Движение вперед» - составляющие, рекомендации к проведению диалога с сотрудниками с различными установками с целью переключения на Потенциальную возможность
- Финальное упражнение – защита проекта по своему подразделению с учетом изученного материала

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРЕНИНГА: 2 дня (16 ч)