

Zarządzanie zmianą



Poszerzaj swoją wiedzę
z naszymi pakietami **szkoleń e-learningowych!**

„Czas zmiany to czas lęku lub nowych możliwości. Twoja postawa zadecyduje, która z tych rzeczy będzie Twoim udziałem.”
- Ernest C. Wilson

THE AIM OF A TRAINING PROJECT

- Zapoznanie uczestników z kluczowymi badaniami z zakresu reakcji ludzi na zmiany w organizacji.
- Pokazanie narzędzi i metod wspomagających wdrażanie zmian w organizacji
- Pokazanie w jaki sposób efektywnie wykorzystać Situational Leadership do wdrażania zmian
- Zapoznanie ze sposobami reagowania na negatywne postawy związane z wprowadzaniem zmian
- Umożliwienie zdobycia umiejętności rozpoznawania głównych typów reakcji na zmiany
- Nauka efektywnego sposobu przekazywania i wprowadzania zmiany z uwzględnieniem modelu Situational Leadership

THE AIM OF THE COURSE

Szkolenie przeznaczone jest do kadry menedżerskiej, liderów, kierowników.

THE BENEFITS RESULTING FROM THE TRAINING COMPLETION

Po ukończeniu zajęć uczestnik:

- Rozumie znaczenie zmiany dla rozwoju organizacji i budowania biznesu
- Posiada kluczową wiedzę dotyczącą procesu wdrażania zmian
- Potrafi wykorzystać model Situational Leadership do efektywnego zarządzania zmianą
- Zna style reagowania na zmianę i potrafi je rozpoznać wśród pracowników
- Potrafi konstruktywnie reagować na zmianę
- Potrafi odpowiednio komunikować zmianę innym pracownikom.

EXPECTED PREPARATION FROM STUDENTS

Brak wskazań.

AGENDA SPOTKANIA

Classroom

1. Definicja zmiany, czyli z czym mamy do czynienia
 - Wyjaśnić istotę zmiany
 - Czynniki wymuszające zmianę: wewnętrzne i zewnętrzne
 - Cykl zmiany w organizacji
 - Najpopularniejsze metodyki wprowadzania zmian: Model Kurta Lewina, Model Kottera, Model ADKAR
 - Kaskadowe i zwinne modele zmiany
2. Ja i inni, czyli diagram wzajemnych relacji w zmianie
 - Jak zapoczątkować zmiany?
 - Nauczyć jak skutecznie reagować na proces zmian
 - Uświadomić możliwe postawy zachodzące w reakcji na zmiany
 - Umożliwić określenie własnej optymalnej roli w zmianie
 - Nauczyć definiowania ról podczas procesu zmiany
 - Wpływ, priorytetyzacja i opór interesariuszy na efektywność zmiany
3. Wykres, czyli krzywa zmiany, czego możemy się spodziewać po sobie i innych
 - Przedstawić typowe reakcje i zachowania, występujące podczas wprowadzania zmiany
 - Zapoznać z typowymi reakcjami i zachowaniem tych, którzy inicjują zmiany
 - Omówić emocje towarzyszące zmianom
 - Nauczyć odpowiednio reagować na zaistniałe emocje
4. Lider wdrażający zmianę?
 - Zapoznać z najważniejszymi zadaniami lidera w zarządzaniu zmianą
 - Pokazać w jaki sposób można wykorzystać model Situational Leadership we wdrażaniu zmian w organizacji
 - Nauczyć praktycznych sposobów planowania i wdrażania matrycy zmian
 - Zapoznanie z zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi w procesie zmian
5. Trudności i opór
 - 5 barier wobec zmian i sposoby ich przezwyciężania
 - Narzędzia przydatne w radzeniu sobie z trudnościami: analiza pola sił, analiza interesariuszy, mapa zaangażowania
 - Jak radzić sobie z oporem pracowników w zmianie?
 - Narzędzia wdrażania zmiany, które lider może wykorzystać w pracy ze swoim zespołem
6. Podsumowanie warsztatu
 - Opracowanie planów wdrożenia nowej wiedzy i metod w miejscu pracy

Training name	HR-ZZ / ZarzZmianą_2
Duration	2 days
Level	Intermediate
Authorization	Altkom