

**Аннотация ДПП ПК
«УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

Объем аудиторной нагрузки –72 учебных часа

Форма обучения - очная (с отрывом от профессиональной деятельности)

«Изменения – это стратегия успеха»

Цель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации - совершенствование имеющихся и формирование новых профессиональных компетенций в сфере управления организационными изменениями.

Задачи программы:

создать и внедрить стратегию, модели и инструменты управления изменениями, методы достижения реальных результатов изменений, сформировать опыт создания агентов изменений, изучить технологию мотивации сотрудников и снижения сопротивления изменениям, а также освоить основы эмоциональной и управленческой компетентности лидера изменений

Основное содержание программы

Изменения, нововведения и организационное поведение. Актуальность необходимости адаптации организации к требованиям внешней и внутренней среды, к овладению новыми знаниями и технологиями в условиях реальной экономики. Цель изменений — осуществление прогрессивных преобразований для перевода организации в высокоэффективное состояние. Задачи управления преобразованиями.

Ключевые внутренние и внешние силы изменений в организации. Причины сопротивления. Индивидуальное и организационное сопротивление. Три стадии изменений и цели планируемых изменений. Агенты изменений. Среда и системность в проведении изменений. Оперативная диагностика фирмы – предпосылки изменений. Максимально необходимые инструменты диагностики организации. Уровни организационных процессов. Жизненный цикл организации.

Роль личности в изменениях. Мотивация к изменениям. Создание готовности к изменениям. Прорисовывание перспективы. Управление переходом в новую фазу существования. Алгоритм проведения изменений. Реинжиниринг.

Управленческие нововведения (экономические, организационные, правовые). Причины организационных изменений и нововведений (экономические, идеологические, организационными, информационные, кадровые и др.). Изменение внешних условий работы (действия конкурентов). Появление прогрессивных технологий решения управленческих задач (автоматизация и компьютеризация).

Диагностические признаки, определяющие необходимость изменений (прямые, косвенные). Классификация изменений и нововведений: по организации проведения, по срокам, по отношению персонала, по способу осуществления, по объему, по назначению. Основные модели организационных изменений. Возможные положительные воздействия нововведений. Возможные отрицательные воздействия нововведений.

Формы реорганизация предприятия (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, сокращение, перепрофилирование).

Перестройка системы управления организацией (изменения в структуре, технологиях, кадрах, организационной культуре и других существенных параметрах функционирования организации).

Варианты политики внедрения нововведений в коллективе (директивная политика, политика переговоров, достижения общих целей, аналитическая политика, политика проб и ошибок). Процедуры отмены неэффективных управленческих решений. Проектный метод внедрения изменений. Методика построения целей SMART.

Обучение персонала. Формирование представления о необходимых изменениях. Работа с сопротивлением.

Более 80% программы построено по интерактивной форме: тренинги, диагностические сессии, деловые и ролевые игры, работа с кейсами, workshop, проблемные круглые столы, мастер-класс:

- Тренинг по созданию команды единомышленников для реализации политики изменений.
- Тренинг стрессоустойчивости и профилактики профессионального выгорания для руководителей.
- Тренинг на мотивирование деятельности всех участников процесса развития учреждения, направленное на успешное осуществление изменений
- Тренинг, направленный на изменение коллективного настроения и формирования позитивного настроя к изменениям посредством методов арт-терапии
- Диагностическая тренинг-сессия «Эмоциональная и управленческая компетентность лидера изменений»
 - Ролевая игра «Агенты изменений»
 - Деловая игра «Кайдзен – концепция непрерывных изменений»
 - Кейс-стади (case study) «Выявление перспективных направлений развития организации и моделирование ее нового качественного состояния»
 - Workshop «Как получать лучшие результаты за короткое время, планируя управление изменениями и избегая ловушек»
 - Проблемные круглые столы «Управление изменением в корпоративной культуре», «Подходы в работе с неопределенностью. Неопределенность как характеристика изменений», «Типовые ошибки при проведении изменений»
 - Мастер-класс «Творцы изменений»

В результате участники обучения получают ответы на вопросы:

- ✓ Как получать лучшие результаты за более короткое время, работая с изменениями и избегая ловушек?
- ✓ Как увязать перемены с бизнес-стратегией для получения реальных результатов с минимальными потерями?
- ✓ Как минимизировать сопротивление всех задействованных в изменениях сторон?
- ✓ Как контролировать события, набирать союзников и справляться с трудностями в процессе управления изменениями?
- ✓ Как создать эффективные команды уверенных и компетентных агентов изменений?
- ✓ Как быть эффективным лидером изменений?
- ✓ Что происходит с сотрудником в процессе организационных изменений?
- ✓ Что происходит с командой в процессе организационных изменений?
- ✓ Что происходит с организацией в процессе изменений?
- ✓ Как все полученные знания и сформированный на интерактивных занятиях опыт использовать на практике?