

PRZYWÓDZTWO W PROCESIE ZMIAN – JA JAKO LIDER

Zarządzanie, zmianami w przedsiębiorstwie

program warsztatów.

Cele szkolenia:

- Poznanie kluczowych zagadnień związanych z przywództwem, zarządzaniem zmianami, osobami i grupami, przekazywaniem kompetencji w dół.
- Rozwój kompetencji przywódczych, podczas zmian, w świetle przykładów wykorzystywanych przez najskuteczniejszych menedżerów.
- Wyznaczanie kierunków własnego rozwoju. Poznanie i rozpoznawanie własnego typu zachowania i potrzeb podwładnych.
- Wyszczególnienie i przećwiczenie kluczowych umiejętności menedżerskich, takich jak:
 - kaskadowanie umiejętności i uprawnień niżej – podwładnym
 - motywowanie
 - poznawanie potrzeb podwładnych
 - delegowanie zadań
- Poznanie i zrozumienie zmian jakie zachodzą we współczesnych organizacjach (ich natury, różnorodności, a także tempa)
- Zrozumienie wpływu zmian na pracowników, strukturę oraz kulturę organizacji, a także ich wzajemnego oddziaływania
- Rozważenie różnych opcji zarządzania organizacją, poznanie jej słabych i mocnych stron, tak, aby być w stanie zaproponować pożądaną w określonej sytuacji interwencję
- ZMIANY ZACHODZĄ CIĄGLE – ZATEM PROCES ADAPTACJI JEST RÓWNIEŻ PERMANENTNY.
- Nabywanie wiedzy - warsztat
- Zaangażowanie - ćwiczenia
- Zadowolenie
- Identyfikacja mocnych i słabych stron każdego z uczestników
- Wymiana doświadczeń uczestników szkolenia
- Doskonalenie stosownie do indywidualnych doświadczeń, możliwości i potrzeb

Stosowane metody szkoleniowe:

ćwiczenia zespołowe, indywidualne, dyskusje kierowane, własne metody treningowe, wykład, zajęcia warsztatowe.

Szkolenie będzie realizowane metodami warsztatowymi, angażującymi uczestników, przewidziane są m.in.:

- odgrywanie ról – scenki, rejestrowane kamerą
- ćwiczenia w grupie
- ćwiczenia w podgrupach
- dyskusje
- praca indywidualna

Udokumentowanie uczestnictwa:

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia

Miejsce:

Wyznaczone przez zlecającego

Termin:

Do uzgodnienia

Czas trwania szkolenia:

Łączna liczba dni: **3** do 4 - zależnie od stopnia złożoności oczekiwanego przez zleceniodawcę.

Łączna liczba godzin: **24** do 32

Uczestnicy:

Kadra kierownicza, uczestnicy i twórcy zmian.

Program szkolenia**1. Wstęp**

Prezentacja się

Źródła

2. Znaczenie przywództwa**a. Ćwiczenie TEST CZY JESTEŚ TRUDNYM SZEFEM****3. Główne przyczyny zmian****4. Podstawowe bariery zmian**

a. Ważniejsze bariery zmian

b. Ćwiczenie zasady pracy w zespole – „szklanka”

5. Jak firmy mogą dostosować się do zmian?**Jakie są możliwe reakcje na zmiany?**

Dlaczego czasem bywa trudno?

Reakcje na zmiany

Learning organization (LO)

6. Rewolucja kultury przedsiębiorstw**7. Restrukturyzacja przedsiębiorstw zarys problematyki**

Podnoszenie efektywności organizacji

Efektywne wdrożenie zmian – składniki

Teoria reengineeringu

8. Podstawowe pojęcia łączące się z restrukturyzacją i zarządzaniem zmianami BPD/BPR

Skutki

Główni gracze

Szanse i zagrożenia

9. Ludzie - najbardziej nieprzewidywalnym do zarządzania czynnikiem jest człowiek, jego percepcja – postrzeganie, stosunek

Empatia

Asertywność

Patrz oczami drugiego człowieka

Komunikacja ze światem zewnętrznym zaczyna się w firmie...

10.Ćwiczenie

Przygotowanie procesu zmian w twoim dziale/firmie na podstawie dotychczas zdobytej wiedzy na szkoleniu.

Z uwzględnieniem czynnika ludzkiego, nieprzewidywalności zdarzeń, z założeniem stopnia prawdopodobieństwa każdego ze scenariuszy (ABCD)

Praca w podgrupach, prezentacje, ocena, dyskusja

11. Kontrola postępu prac – zmian

a. Ćwiczenie „głuchy telefon”

b. Ćwiczenie rysowanie

12.Ocena

13.Siedem prawd o ludziach

14.Bycie menedżerem zobowiązuje

15.Zarządzanie czasem a zarządzanie zmianami

16.Dlaczego komunikacja jest tak ważna w procesie zmian?

a. Ćwiczenie TEST JAK REAGUJESZ NA KRYTYKĘ

17.Wokół zmian

Organizowanie się wokół zmian wymaga wypracowania efektywnej strategii zmian

18.Główne zasady pozwalające na skuteczne wdrożenie zmiany

19. Projekt zmian, zgodnie z metodologią Manganellego i Kleina, z uwzględnieniem głównych etapów realizacji projektu (zmian)

Analiza wstępna

Opracowanie rozwiązań i koncepcji zmian

Wdrożenie

20. Problemy i trudności związane z obalaniem struktury hierarchicznej w mentalności ludzi

21.Narzędzia analityczne w procesie zmian

- 7 zmiennych Mc Kinsey'a
- Stakeholders analysis – interesariusze
- PEST
- 5 SIŁ PORTERA
- SWOT

22.Określenie kierunków rozwoju

23.Delegowanie uprawnień – Empowerment – uprawomocnienie

- Japońska i amerykańska metoda podejmowania decyzji
- Co jest słabością a co jest siłą?

24.Ćwiczenie scenki

Odgrywanie ról, przykłady sytuacji rozmowy z pracownikiem / pracownikami w sytuacji zmian, ocena skuteczności i poprawności zastosowanych narzędzi.

Ocena stylu zarządzania zmianami w kontekście zdobytej podczas szkolenia wiedzy.

1. wybieramy 2 odgrywających scenkę
 - szef
 - pracownikponadto:
pozostałe osoby – obserwatorzy
 - zespół koncentrujący się na ocenie *plusów* - „dobrych” zachowań szefa (zgodnych z treścią szkolenia)
 - zespół koncentrujący się na ocenie *minusów* - zachowań szefa, które można by poprawić
2. przygotowanie do scenki
3. odegranie scenki
4. komentarz szefa
5. komentarz pracownika
6. komentarz oceniających *plusy*
7. komentarz oceniających *minusy*
8. komentarz prowadzącego

25.Podsumowanie

Zakończenie – certyfikaty ukończenia - wypełnienie ankiet

Inne:

Potrzebne będą:

wygodna, cicha, duża sala na 3-4 osoby więcej (powierzchniowo) niż będzie uczestników szkolenia

Ponadto: ekran lub biała (jasna) ściana, flip chart, napoje.

Wykorzystywane narzędzia:

projektor multimedialny z prezentacją PowerPoint, kamera cyfrowa, drukowane materiały dla uczestników, długopisy, flip-chart i pisaki do ćwiczeń dla uczestników.