



Цели семинара:

- Достичь понимания менеджерами процесса управления изменениями для продвижения компании к Расцвету.
- Установить общую управленческую терминологию.
- Выявить управленческие стили топ-менеджеров и их подчиненных.
- Создать высокий уровень позитивной энергии для совершения и управления изменениями.

Результаты, которых мы достигнем по истечении 8 часов:

- Понимание неизбежности изменений и того, как правильно к ним относиться.
- Понимание необходимости системы по выявлению проблем и решению этих проблем для совладения с постоянными изменениями.
- Понимание 4х ролей в менеджменте, природы конфликта между ними и основных методов коммуникации между 4-мя стилями.
- Понимание, при каких условиях будут выработаны предсказуемо хорошие решения с почти 100% внедрением.
- Понимание, на каком этапе жизненного цикла находится ваша компания и какие меры должны быть приняты для перехода на следующий этап.
- Понимание последовательности шагов, которая приведет к осуществлению успешных изменений в компании.
- Понимание основных факторов и причин, по которым терпят неудачи при проведении изменений в компании.

Почему есть ощущение, что надо что-то менять, и что с этим делать?

- Зачем компании меняться, если все идет хорошо?
- Что нужно организации, чтобы хорошо было не только сегодня, но и завтра?
- Почему модель управления, работающая сейчас, не будет работать в будущем?

Почему менеджеры не хотят работать вместе?

- Кто может, и кто не может быть менеджером? И почему не существует идеального менеджера?

- Природа управленческих конфликтов и способы их конструктивного разрешения.
- Как сделать так, чтобы ординарные люди показывали неординарный результат?
Принципы формирования взаимодополняющих команд



Взаимное Уважение и Доверие

Восстановление организационного здоровья на разных этапах ЖЦ?

- Нужно ли топ менеджменту менять стиль своего руководства на каждом этапе ЖЦ?
- Что нужно менять - игроков или их расстановку?

Как объединить людей общей целью?

- Зачем нужно рисовать будущее? Видение: чем мы будем заниматься через 10 лет.
- Как сохранить в компании свои ценности?
- Как сделать так чтобы принятая стратегия реально внедрялась? Каскадирование миссии.

Сквозная система: видение - миссия - структура - вознаграждение.

- Как обеспечить ответственное поведение людей? Три структуры: обязанностей, полномочий и вознаграждения.
- Как контролировать эффективность всех уровней организации?
- Почему не надо мотивировать сотрудников?
- Когда не работает система вознаграждения? Мотивация на разных этапах ЖЦ.
- Как добиться максимальной вовлеченности сотрудников? Сквозная система: Видение - Миссия - Структура - Вознаграждение.



Как создать систему управления изменениями?

- Как направлять и контролировать развитие компании?
- Как сделать так чтобы менеджеры понимали поставленные задачи?
- Как получать от менеджмента заведомо хорошие решения?