

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОБСТВЕННЫМ СОСТОЯНИЕМ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ

*«Кто хочет всегда преуспевать,
должен менять свое поведение и мышление
соответственно времени».*
Макиавелли

Цели тренинга:

- Дать альтернативные способы восприятия изменений, поиска хорошего и новых возможностей.
- Повысить эффективность работы руководителей в условиях перемен.
- Дать инструменты управления собственным состоянием и сотрудниками, по изменению стереотипных моделей поведения.
- Выработать алгоритм поведения «ДУМАЙ \ДЕЛАЙ по-ДРУГОМУ» для управления своим состоянием и результатами подразделения

ПРОГРАММА

Лидер изменений – кто он?

- Стратегия поведения в процессе перемен: разбор и определение ограничивающих убеждений и их влияние на состояние и результаты. Как определить свои?
- Реактивная и проактивная модель поведения в процессе перемен, как инструмент развития когнитивной гибкости.
- Причинно-следственные связи: Думаю – Делаю – Получаю.
- Как изменить реакцию и перестать делать одни и те же ошибки?
- Управление собой, персоналом - разбор алгоритмов в соответствии с состоянием каждого участника.

«Восприятие изменений: вызов или ограничение».

- Стадии прохождения изменений. Инструменты управления на каждой стадии
- Признаки и причины сопротивления и неприятия изменений. (важно не только у других, а в первую очередь – у себя)
- Разработка личностной мотивационной матрицы в новых условиях. (работа в группах)
- Как направить энергию сопротивления в русло перехода на новые методы работы.
 - Работа с сопротивлением.
 - Причины возникновения Сопротивления.
 - Стоимость сопротивления руководителя для компании.
 - Арифметика сопротивления. Механизм работы с Сопротивлением

- Какие новые убеждения и стереотипы должны появиться у руководителей и в компании. Практическая работа в группах.
- Восприятие изменений информации в зависимости от психотипа личности.

Управление и взаимодействие в условиях изменений.

Роли и люди.

- Взаимодействие руководителя и подчиненного в условиях изменений: эмоциональный интеллект.
- Управление конфликтами в условиях изменений.
- СОТРУДНИЧЕСТВО - Модель сознания (я – коллеги – сотрудники - клиенты), необходимая в новых условиях. (Как построить модель «выгода для каждого и для всех»)
- Работа со страхами, сомнениями, саботажем и неопределенностями.
- Как создать заинтересованность сотрудников в использовании новых инструментов и технологий в достижении поставленной цели.
- Навести резкость. Понять где нужно сейчас «бежать», а где нет.
- Взаимодействие, основанное на эффективных убеждениях – объединиться для решения проблемы, а не против друг друга.

Понять свои ограничения – убрать препятствия к развитию.

Кравченко Н.В.