

ТИПОВОЙ Тренинг №1-3

Статус: ДСП

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА

Цель тренинга:

Диагностировать отношение коллектива (и конкретных подразделений) к перспективе изменения существующей системы управления.

Коллективно «сформулировать» направления развития.

Сформировать предпосылки к личной заинтересованности в перспективах развития предприятия и связанных с ними изменениях.

Исследовательские цели:

Выявить потенциал и лояльность конкретных подразделений к внедрению новых форм работы

Задачи:

На примере нового материала наглядно показать структуру работы современного предприятия, множественность влияющих на его работу внешних факторов и перспективы работы с ними.

Четко обозначить:

- Коммерческую ценность данного предприятия, его опыта и репутации;
- Своевременность модернизации существующей структуры;
- Рыночные перспективы сферы деятельности предприятия;
- Безопасность современных методов управления изменениями.

На отвлеченных примерах проработать личные стратегии работников, находящихся в конфликте с нововведениями (предпенсионный возраст, недостаточная квалификация, использование служебного положения, психологическая регидность и т.п.), в целях замены на стимулирующие сценарии («самосохранение» в условиях рынка, привилегии «сторожила», карьерный рост, перспективный участок работы и т.п.)

Работа с группой	Рекомендации по работе тренера
<p>Введение</p> <p>Изменения в экономике. Аннуляция принципов «нулевых». Модернизация российской экономики, место Санкт-Петербурга в экономике России. Имиджевый багаж и достижения Компании и Холдинга</p> <p>Теоретическая часть</p> <p>Модель контуров управления предприятием Понятие стекхолдера – виды стекхолдеров по уровням управления.</p> <p>Упражнение на выработку понимания контуров управления (расширение горизонта восприятия деятельности предприятия)</p> <p>Участники разделяются на 3 команды (по 3-м уровням управления).</p>	<p><i>Экспресс обзор основных тенденций. Перспективы. Уникальность предприятия.</i></p> <p><i>Краткая теоретическая информация: определения, таблицы, схемы.</i></p> <p><i>Состав группы формируется случайным образом (вытягивание жребия).</i></p>

<p>Этап 1 - «Выбор «своих» главных стекхолдеров» Задача группы: сформулировать главные стекхолдеры (1-2), публично обосновать их приоритетность. Задача тренера: прервать сложившуюся в коллективе групповую динамику; наглядно обучить участников механизмам и специфике работы каждого контура. Выявить сотрудников, не имеющих достаточного представления обо всей специфике работы предприятия в целом.</p> <p>Этап 2 - «Открытая критика» Задача группы: ознакомившись с позицией других уровней, провести критику их целей и задач со своей позиции. Отстоять свои приоритеты. Задача тренера: показать механизм конфликтов, дать ситуации зайти в тупик.</p> <p>Этап 3 – «Поиск объективной точки зрения» Задача группы: встать на позицию «своих» основных стекхолдеров и оценить предприятие. Задача тренера: показать как выглядит сложившаяся ситуация с точки зрения стекхолдеров, помочь выявить заинтересованных стекхолдеров, помочь определить главных стекхолдеров: холдинг, клиент.</p> <p>Этап 4 «Взгляд со стороны основного стекхолдера» Задача группы: с позиции основного стекхолдера ответить на вопросы (последовательность строгая): Что устраивает? Что не устраивает? Что будет, если предприятие обновится? Что будет, если предприятие не обновится? Что не случится, если предприятие изменится? Что не случится, если предприятие не изменится? Задача тренера: зафиксировать и обобщить все ответы в группе. Зафиксировать ситуацию, что ответ получен от основного стекхолдера.</p> <p>Перерыв</p> <p>Построение схемы стекхолдеров-конкурентов Задача группы: определить всех основных конкурентов (как существующих, так и предполагаемых, а так же виды и формы бизнеса, которые могут составлять такую конкуренцию) Задача тренера: поддерживать творческую атмосферу, фиксировать ответы. Смоделировать взгляд на развитие компании конкурентами.</p> <p>Изменение как защита от конкурентов. Задача группы: предложить варианты изменений полностью отметающих конкурентов. Задача тренера: поддерживать творческий настрой участников группы.</p> <p>Завершение тренинга - продемонстрировать прямую взаимосвязь ожиданий клиента и защиты от конкурентов – ИЗМЕНЕНИЯ и РАЗВИТИЕ</p>	<p><i>Проговорить с каждой группой специфику их контура управления. Убедиться, что все участники понимают специфику контура. Поощрять «новых» лидеров в группах.</i></p> <p><i>Дать развиваться конфликту. Зафиксировать претензии сторон, роли участников. Оценить степень адекватность отстаиваемых ценностей, не давая ситуации стать фарсовой.</i></p> <p><i>Обеспечить, что бы все участники группа абстрагировались от предприятия и своей роли.</i></p> <p><i>Обеспечить свободный и серьезный обмен мнениями и идеями. Подвести обобщение ответов к позициям «высокотехнологично», «масштабно», «лидер отрасли», «самостоятельность», «престиж».</i></p> <p>15 минут.</p> <p><i>Проконтролировать насколько группа принимает в расчет «принятые» изменения и защищает их.</i></p> <p><i>Использовать группу или ее членов в роли «конкурента» нежелательно.</i></p> <p><i>Поощрение любых сценариев, фокусируясь на параметрах «высокотехнологичный», «масштабный» и т.д. показать связь результатов.</i></p>
---	---

Тренер _____

Руководитель проекта

Бойцов А.А.