

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА ТРЕНИНГА № 3-2 МЕДИЦИНА

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 сотрудников и 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 КЛИНИКИ</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>Этап 1 - «Выбор «своих» главных стекхолдеров» Задача группы: сформулировать главные стекхолдеры (1-2), публично</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><i>Проговорить с каждой группой</i></p>

<p>обосновать их приоритетность.</p> <p>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»</p> <p>Задача группы: ознакомившись с позицией других уровней, провести критику их целей и задач со своей позиции. Отстоять свои приоритеты.</p> <p>Задача тренера: показать механизм конфликтов, дать ситуации зайти в тупик.</p> <p>Этап 3 – «Поиск объективной точки зрения»</p> <p>Задача группы: встать на позицию «своих» основных стекхолдеров и оценить предприятие.</p> <p>Задача тренера: показать как выглядит сложившаяся ситуация с точки зрения стекхолдеров, помочь выявить заинтересованных стекхолдеров, помочь определить главных стекхолдеров: пациенты, конкуренты.</p> <p>Этап 4 «Взгляд со стороны основного стекхолдера»</p> <p>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?</p> <p>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</p> <p>Задача группы: определить всех основных конкурентов (как существующих, так и предполагаемых, а так же виды и формы бизнеса, которые могут составлять такую конкуренцию)</p> <p>Задача тренера: поддерживать творческую атмосферу, фиксировать ответы. Смоделировать взгляд на развитие компании конкурентами.</p> <p>Изменение как защита от конкурентов.</p> <p>Задача группы: предложить варианты изменений полностью отметающих конкурентов.</p> <p>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>специфику их контура управления. Убедиться, что все участники понимают специфику контура. Поощрять «новых» лидеров в группах.</i></p> <p><i>Дать развиться 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><i>15 минут.</i></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>
--	---

(А.А.Бойцов, Е.А.Виноградова, А.В.Яковлев)©

Никакая часть данных материалов не может быть воспроизведена без согласия авторов.

Применение данной методики, без прохождения соответствующего курса обучения (консультаций), не гарантирует ее результативность.