



CHANGE MANAGEMENT

Управляй человеческой
стороной изменений



ТРАНСФОРМАЦИЯ
ПРОГРАММА ТРАНСФОРМАЦИИ
«САМУРЫК-ҚАЗЫНА»

Управление изменениями это:



- ▣ Применение структурированного процесса и набора инструментов для управления человеческой стороной изменений в целях достижения желаемого результата.
- ▣ Стратегический потенциал организации, позволяющий ей внедрять больший объем изменений, а также повысить скорость и качество проведения изменений в организации.
- ▣ Знания и навыки, применяемые руководителями высшего звена во время перехода к целевому состоянию в целях повышения уровня принятия изменений сотрудниками.
- ▣ Подход, используемый проектными командами для управления человеческой стороной при изменениях информационных систем, процессов организации.

Основными причинами применения управления изменениями являются:



1 Повышение
вероятности
успеха проекта



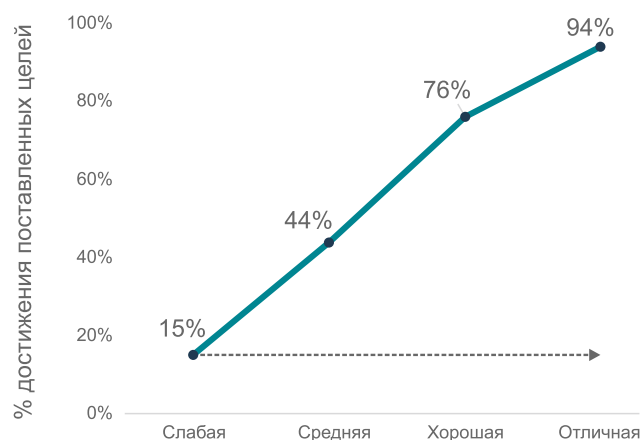
2 Минимизация
сопротивления
сотрудников
изменениям



3 Получение той части возврата
на инвестиции в проект (ROI),
которая зависит от использования
сотрудниками проектного решения

Развитая корпоративная компетенция по управлению изменениями, то есть способность компании справляться с бóльшим объемом и темпом изменений, чем конкуренты, станет одним из конкурентных преимуществ Вашей организации.

Последние исследования Prosci подтверждают зависимость бизнес-результатов проектов от применения организациями структурированного подхода к управлению изменениями. Так, участники, получившие оценку «отлично» в части эффективности управления изменениями, в 94% случаях достигают поставленных целей (см. рис. 1). В то же время, участники, получившие слабую оценку по эффективности управления изменениями, достигают поставленных целей только в 15% случаев. Таким образом, применение управления изменениями позволяет увеличить успех проектов в 6 раз.



6X

*При эффективном управлении изменениями вероятность успеха проекта выше в **6 раз***

Оценка эффективности управления изменениями

Рис. 1. Эффективность управления изменениями напрямую влияет на успешность проекта

© 2017 Prosci Inc.

Респонденты исследования отмечают «Соппротивление сотрудников изменениям» как основной фактор, препятствующий успешной реализации изменений. Более того, этот фактор встречается **в пять раз чаще**, чем любой другой.

Риски негативных последствий неуправляемых изменений



Снижение производительности труда



Текущность кадров



Негативное влияние на клиентов

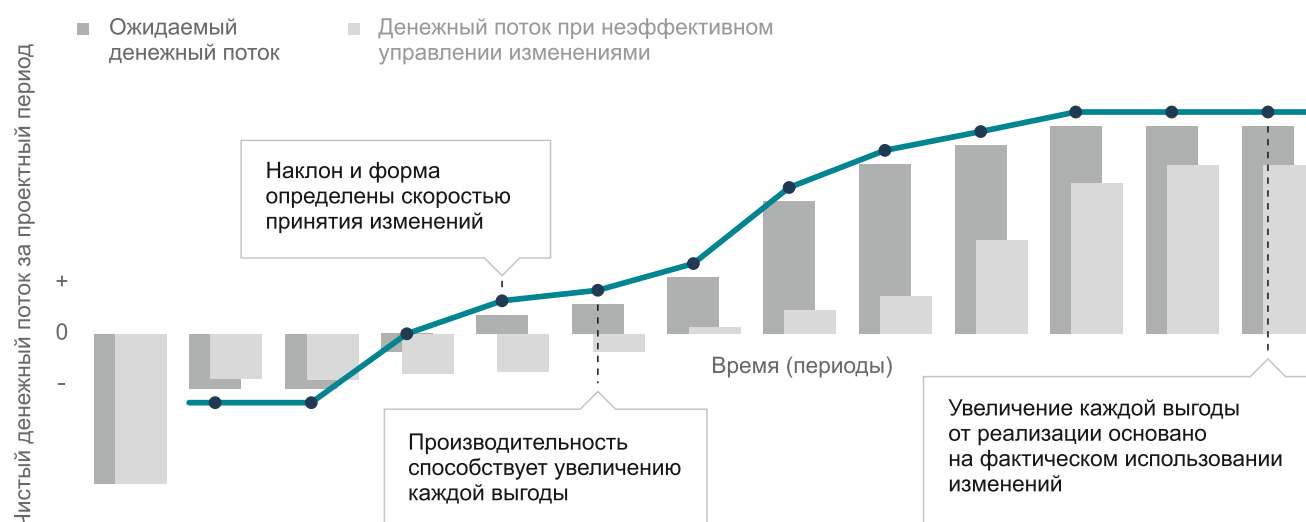


Рис. 2. Неэффективность управления изменениями отодвигает точку окупаемости проекта

© 2017 Prosci Inc.

Эффективное применение управления изменениями оказывает прямое влияние на чистый денежный поток и возврат на инвестиции в проект (ROI).

На графике выше показано потенциальное негативное влияние неэффективного управления проектом на срок окупаемости проекта и возврат на инвестиции в случае, если освоение изменений идет медленно, уровень участия сотрудников в изменениях невысок, а плановые показатели производительности не достигаются (рис. 2).

*Если Вы хотите **повысить успех проекта в 6 раз, а также ожидаемый уровень выгод**, Вам необходимо овладеть навыком **управления человеческой стороной изменения.***

Цель:

Научиться эффективно управлять изменениями, применяя методологию и набор инструментов по управлению изменениями, разработанные на основе исследований.

В рамках тренинга по управлению изменениями участники:

- Изучат основополагающие принципы успешного управления изменениями
- Узнают, как эффективное управление изменениями обеспечивает достижение целей проектов
- Научатся применять 3-фазную методологию управления изменениями к реальному проекту
- Научатся применять модель ADKAR для проведения изменений на индивидуальном уровне
- Получат обзор исследований и лучших практик управления изменениями

Целевая аудитория:

Руководители высшего звена, ответственные за реализацию стратегических проектов и инициатив компании

Руководители высшего звена (не спонсоры изменений), желающие разобраться в управлении изменениями

Участники кадровых резервов, которым необходимо получить структурированное представление об управлении изменениями

Руководители подразделений: директора, директора департаментов, начальники управлений и отделов, которым необходимо провести своих подчиненных через изменения

Группы стейкхолдеров, на которых влияют изменения в организации

Сотрудники, занимающиеся внедрением изменений, в различных функциональных областях



Методологическая база:

- Методология АО «Самрук-Қазына» по управлению изменениями
- Лучшие практики по управлению изменениями

Темы тренингов распределены в зависимости от аудитории, что позволит участникам сосредоточиться на конкретных желаемых бизнес-результатах.

Тема тренингов	Аудитория	Описание	Продолжительность
Сессия по управлению изменениями	Руководители высшего звена, ответственные за реализацию стратегических проектов и инициатив компании	<ul style="list-style-type: none"> - Зависимость бизнес-результатов от управления изменениями - Обоснование необходимости управления изменениями - Данные исследований лучшей практики по управлению изменениями - Анализ текущих трансформационных проектов в компании - Создание условий для успеха: <ul style="list-style-type: none"> - Руководителей как спонсоров стратегических изменений - Трансформационных проектов - Изменений в организации в целом - Модели управления изменениями: 3-фазная модель управления изменениями и модель ADKAR® - Ключевые роли в эффективном управлении изменениями - Уровни зрелости управления изменениями в организациях 	4 - 6 часов
Тренинг по управлению изменениями	Руководители подразделений: директора, директора департаментов, начальники управлений и отделов, которым необходимо провести своих подчиненных через изменения	<p>Первая половина дня</p> <ul style="list-style-type: none"> - Зависимость результатов организации от управления изменениями - Процесс проведения сотрудников через изменения - Основные принципы управления изменениями - Данные исследований и лучшие практики в управлении изменениями - Модель ADKAR для изменений на индивидуальном уровне <p>Вторая половина дня</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подача изменений сотрудникам - Фасилитирование сотрудников через изменения - Выявление и минимизация сопротивления - Закрепление изменений и празднование успехов 	1 день

Тема тренингов	Аудитория	Описание	Продолжительность
<p>Базовый тренинг по управлению изменениями</p>	<p>Руководители высшего звена (не спонсоры изменений), желающие разобраться в управлении изменениями</p> <p>Группы стейкхолдеров, на которых влияют изменения в организации</p> <p>Участники кадровых резервов, которым необходимо получить структурированное представление об управлении изменениями</p>	<p>Что такое управление изменениями?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Согласование общего определения управления изменениями - Различные виды изменений <p>Почему управление изменениями важно?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Зависимость бизнес-результатов управления изменениями от эффективности управления изменениями - Минимизация негативных последствий изменений - Факторы, влияющие на ROI <p>Управление изменениями на индивидуальном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - Модель Prosci ADKAR® - Оценка по ADKAR - Взаимосвязь управления изменениями на индивидуальном уровне и уровне организации <p>Управление изменениями на уровне организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка к изменениям - Управление изменениями и минимизация сопротивления - Закрепление изменений 	<p>1 день</p>
<p>Сертификационный тренинг по управлению изменениями</p>	<p>Сотрудники, занимающиеся внедрением изменений, в различных функциональных областях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организационное развитие - HR - Проектное управление - Управление изменениями - Бережливое производство - IT, agile 	<p>День 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Необходимость управления изменениями - Возврат на инвестиции в управление изменениями (ROI) - Обзор лучших практик - Обзор модели ADKAR - 7 принципов управления изменениями - Подготовка к управлению изменениями: оценка параметров изменений <p>День 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка к изменениям: спонсорская модель и структура команды - Управление изменениями: план коммуникаций и дорожная карта спонсоров - Подготовка презентации и планов по управлению изменениями для спонсора проекта <p>День 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление изменениями: планы коучинга и минимизации сопротивления - Закрепление изменений - Экзамен 	<p>3 дня</p>

Различные элементы управления изменениями

Фаза 1:
Подготовка к изменению

Параметры изменения

Характеристики организации

Описание рисков

Команда

Готовность спонсора

Фаза 2:
Управление изменением

Коммуникации

Карта спонсорства

Коучинг

Управление сопротивлением

Обучение

Результаты
на индивидуальном уровне

Awareness (Осознание)

Desire (Желание)

Knowledge (Знание)

Ability (Способность)

Reinforcement (Обеспечение)

Бизнес-эффекты / желаемые результаты

Prosci PCT Model

Лидерство/Спонсорство

Достижение
целей проекта

Завершение проекта
в срок и в рамках
бюджета

Обеспечение возврата
на инвестиции
в проект (ROI)

Управление
проектом

Управление
изменениями



«Корпоративный Университет «Самрук-Казына»
сертифицирован в соответствии с ISO 9001

Наши контакты

Центр корпоративного обучения
Корпоративный университет «Самрук-Казына»
г. Астана, ул. Кунаева 8, БЦ «Изумрудный квартал»
Блок Б, 22 этаж

По вопросам организации обучения, обращаться:

Нұрғұл Қосан

Менеджер Центра корпоративного обучения

Тел: +7 7172 97 57 63, вн. 122

E-mail: kossan@skcu.kz



+ 7 (7172) 97 57 63



twitter.com/skcukz



www.skcu.kz
www.cpclub.skcu.kz



“Samruk-Kazyna”
Corporate University



info@skcu.kz
cpclub@skcu.kz



Корпоративный университет
“Самрук-Казына”



fb.com/skcukz
fb.com/cpclubkz

